



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

23-11-2010

Après-midi

Dinsdag

23-11-2010

Namiddag

N-VA	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	Parti Socialiste
MR	Mouvement réformateur
CD&V	Christen-Democratisch en Vlaams
sp.a	socialistische partij anders
Ecolo-Groen!	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen!
Open Vld	Open Vlaamse Liberalen en Democraten
VB	Vlaams Belang
cdH	centre démocrate Humaniste
LDD	Lijst Dedecker
PP	Parti Populaire

Abréviations dans la numérotation des publications :		Afkortingen bij de nummering van de publicaties :	
DOC 53 0000/000	Document parlementaire de la 53 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000	Parlementair stuk van de 53 ^e 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 (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (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 (op beigekleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants	Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers
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
www.laChambre.be	www.deKamer.be
e-mail : publications@laChambre.be	e-mail : publicaties@deKamer.be

SOMMAIRE

Question de Mme Sabien Lahaye-Battheu à la 1
vice-première ministre et ministre de l'Emploi et
de l'Égalité des chances, chargée de la Politique
de migration et d'asile, sur "les modifications
apportées à la réglementation sur les titres-
services" (n° 159)

**Orateurs: Sabien Lahaye-Battheu, Joëlle
Milquet**, vice-première ministre et ministre de
l'Emploi et de l'Égalité des chances

Questions jointes de 4
- Mme Zoé Genot à la vice-première ministre et 4
ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances,
chargée de la Politique de migration et d'asile, sur
"le statut des accueillantes d'enfants à domicile"
(n° 495)
- M. Stefaan Vercamer à la vice-première ministre 4
et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances,
chargée de la Politique de migration et d'asile, sur
"l'état d'avancement du statut spécifique de
salarié pour les accueillant(e)s et l'adaptation du
nombre d'enfants accueillis pour différents types
d'accueillant(e)s" (n° 546)

**Orateurs: Zoé Genot, Stefaan Vercamer,
Joëlle Milquet**, vice-première ministre et
ministre de l'Emploi et de l'Égalité des
chances

Question de Mme Zoé Genot à la vice-première 10
ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des
chances, chargée de la Politique de migration et
d'asile, sur "les indicateurs salariaux" (n° 496)

Orateurs: Zoé Genot, Joëlle Milquet, vice-
première ministre et ministre de l'Emploi et de
l'Égalité des chances

Question de Mme Valérie De Bue à la vice- 15
première ministre et ministre de l'Emploi et de
l'Égalité des chances, chargée de la Politique de
migration et d'asile, sur "les mesures proposées
relatives aux restructurations" (n° 667)

Orateurs: Valérie De Bue, Joëlle Milquet,
vice-première ministre et ministre de l'Emploi
et de l'Égalité des chances

Question de Mme Valérie De Bue à la vice- 17
première ministre et ministre de l'Emploi et de
l'Égalité des chances, chargée de la Politique de
migration et d'asile, sur "les mesures pour lutter
contre les pièges à l'emploi" (n° 668)

Orateurs: Valérie De Bue, Joëlle Milquet,
vice-première ministre et ministre de l'Emploi
et de l'Égalité des chances

Questions jointes de 19
- Mme Colette Burgeon à la vice-première 19
ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des
chances, chargée de la Politique de migration et
d'asile, sur "le conflit social chez Brink's" (n° 927)

INHOUD

Vraag van mevrouw Sabien Lahaye-Battheu aan 1
de vice-eerste minister en minister van Werk en
Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en
asielbeleid, over "de wijzigingen in de
dienstenchequereglementering" (nr. 159)

**Sprekers: Sabien Lahaye-Battheu, Joëlle
Milquet**, vice-eerste minister en minister van
Werk en Gelijke Kansen

Samengevoegde vragen van 4
- mevrouw Zoé Genot aan de vice-eerste minister 4
en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast
met het Migratie- en asielbeleid, over "het statuut
van de onthaalouders" (nr. 495)

- de heer Stefaan Vercamer aan de vice-eerste 4
minister en minister van Werk en Gelijke Kansen,
belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de
stand van zaken rond een specifiek
werknemersstatuut voor onthaalouders en over de
aanpassing van het aantal opgevangen kinderen
voor verschillende types van onthaalouders"
(nr. 546)

**Sprekers: Zoé Genot, Stefaan Vercamer,
Joëlle Milquet**, vice-eerste minister en
minister van Werk en Gelijke Kansen

Vraag van mevrouw Zoé Genot aan de vice- 10
eerste minister en minister van Werk en Gelijke
Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid,
over "de loonindicatoren" (nr. 496)

Sprekers: Zoé Genot, Joëlle Milquet, vice-
eerste minister en minister van Werk en
Gelijke Kansen

Vraag van mevrouw Valérie De Bue aan de vice- 15
eerste minister en minister van Werk en Gelijke
Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid,
over "de voorgestelde maatregelen inzake
herstructureren" (nr. 667)

Sprekers: Valérie De Bue, Joëlle Milquet,
vice-eerste minister en minister van Werk en
Gelijke Kansen

Vraag van mevrouw Valérie De Bue aan de vice- 17
eerste minister en minister van Werk en Gelijke
Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid,
over "de maatregelen ter bestrijding van de
werkloosheidsval" (nr. 668)

Sprekers: Valérie De Bue, Joëlle Milquet,
vice-eerste minister en minister van Werk en
Gelijke Kansen

Samengevoegde vragen van 20
- mevrouw Colette Burgeon aan de vice-eerste 20
minister en minister van Werk en Gelijke Kansen,
belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het
sociaal conflict bij Brink's" (nr. 927)

- M. Hans Bonte à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la faillite annoncée de Brink's et l'attitude de la ministre de l'Intérieur" (n° 942) 19
- Mme Julie Fernandez Fernandez à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la grève chez la société de transport de fonds Brink's" (n° 999) 19
- Mme Zuhail Demir à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "le statut unique à la suite du conflit social chez Brink's" (n° 1046) 19
- Mme Zoé Genot à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la faillite de Brink's" (n° 1068) 19
- Mme Katrin Jadin à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la situation à la suite du dépôt de bilan de Brink's" (n° 1142) 19
- Orateurs: Julie Fernandez-Fernandez, Colette Burgeon, Zoé Genot, Hans Bonte, Zuhail Demir, Katrin Jadin, Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances**
- Question de Mme Karolien Grosemans à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "le travail intérimaire dans le secteur du déménagement" (n° 1047) 31
- Orateurs: Karolien Grosemans, Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances**
- Questions jointes de 32
- Mme Zuhail Demir à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la lutte contre le harcèlement au travail" (n° 1125) 32
- Mme Valérie De Bue à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les cas de harcèlement au travail au sein de l'entreprise MACTac" (n° 1152) 32
- Orateurs: Zuhail Demir, Valérie De Bue, Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances**
- Question de Mme Zoé Genot à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les hypermarchés Carrefour et les commissions paritaires diverses dans le secteur du commerce" (n° 190) 40
- Orateurs: Zoé Genot, Joëlle Milquet, vice-**
- de heer Hans Bonte aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het aangekondigde faillissement van Brink's en de houding van de minister van Binnenlandse Zaken" (nr. 942) 20
- mevrouw Julie Fernandez Fernandez aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de staking bij geldtransporteur Brink's" (nr. 999) 20
- mevrouw Zuhail Demir aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het eenheidsstatuut naar aanleiding van het sociaal conflict bij Brink's" (nr. 1046) 20
- mevrouw Zoé Genot aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het faillissement van Brink's" (nr. 1068) 20
- mevrouw Katrin Jadin aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de stand van zaken na de faillissementsaanvraag van Brink's" (nr. 1142) 20
- Sprekers: Julie Fernandez-Fernandez, Colette Burgeon, Zoé Genot, Hans Bonte, Zuhail Demir, Katrin Jadin, Joëlle Milquet, vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen**
- Vraag van mevrouw Karolien Grosemans aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "uitzendarbeid in de verhuissector" (nr. 1047) 31
- Sprekers: Karolien Grosemans, Joëlle Milquet, vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen**
- Samengevoegde vragen van 32
- mevrouw Zuhail Demir aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de aanpak van pesten op het werk" (nr. 1125) 32
- mevrouw Valérie De Bue aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de pesterijen bij het bedrijf MACTac" (nr. 1152) 32
- Sprekers: Zuhail Demir, Valérie De Bue, Joëlle Milquet, vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen**
- Vraag van mevrouw Zoé Genot aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de Carrefour hypermarkten en de diverse paritaire comités in de sector van de handel" (nr. 190) 40
- Sprekers: Zoé Genot, Joëlle Milquet, vice-**

première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances

eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen

Question de Mme Zoé Genot à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la diminution du temps partiel" (n° 191)

42

Orateurs: **Zoé Genot, Joëlle Milquet**, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances

Vraag van mevrouw Zoé Genot aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de beperking van het deeltijds werken" (nr. 191)

42

Sprekers: **Zoé Genot, Joëlle Milquet**, vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen

Question de Mme Zoé Genot à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la nouvelle directive européenne contre la discrimination" (n° 192)

44

Orateurs: **Zoé Genot, Joëlle Milquet**, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances

Vraag van mevrouw Zoé Genot aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de nieuwe Europese antidiscriminatie-richtlijn" (nr. 192)

44

Sprekers: **Zoé Genot, Joëlle Milquet**, vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen

Question de Mme Zoé Genot à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les substances reprotoxiques" (n° 193)

45

Orateurs: **Zoé Genot, Joëlle Milquet**, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances

Vraag van mevrouw Zoé Genot aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de reprotoxische stoffen" (nr. 193)

45

Sprekers: **Zoé Genot, Joëlle Milquet**, vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen

Question de Mme Zoé Genot à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les réductions de cotisations sociales dans l'intérim" (n° 194)

47

Orateurs: **Zoé Genot, Joëlle Milquet**, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, **Kristof Calvo**

Vraag van mevrouw Zoé Genot aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de socialebijdrageverminderingen in de sector van de uitzendkantoren" (nr. 194)

47

Sprekers: **Zoé Genot, Joëlle Milquet**, vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, **Kristof Calvo**

COMMISSION DES AFFAIRES
SOCIALESCOMMISSIE VOOR DE SOCIALE
ZAKEN

du

van

MARDI 23 NOVEMBRE 2010

DINSDAG 23 NOVEMBER 2010

Après-midi

Namiddag

La séance est ouverte à 14.26 heures et présidée par M. Yvan Mayeur.
De vergadering wordt geopend om 14.26 uur en voorgezeten door de heer Yvan Mayeur.

Le **président**: Chers collègues, la Conférence des présidents a mis en place un nouveau système magnifique, qui prévoit que certaines questions sont prioritaires. Chaque groupe politique peut déterminer deux questions qui le sont. Ce n'est pas sans poser quelques problèmes, vu qu'un ordre avait été élaboré en fonction du moment où les questions ont été déposées. Je crois que cela contrevient même au principe de priorité. Cela bouleverse un peu l'ordre des travaux.

01 **Vraag van mevrouw Sabien Lahaye-Battheu aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de wijzigingen in de dienstenchequereglementering" (nr. 159)**

01 **Question de Mme Sabien Lahaye-Battheu à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les modifications apportées à la réglementation sur les titres-services" (n° 159)**

01.01 **Sabien Lahaye-Battheu** (Open Vld): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, ik heb een vraag over het koninklijk besluit van 12 juli 2009, gepubliceerd op 29 juli 2009, dat een aantal wijzigingen doorvoert in de reglementering rond dienstencheques, onder andere aangaande de minimale arbeidsduur. Voor dienstenchequewerknemers kan gedurende de eerste drie maanden een arbeidsovereenkomst worden afgesloten waarvan de wekelijkse duur kleiner is dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse tewerkstelling. Vanaf de eerste dag van de vierde maand bedraagt de minimale arbeidsduur 13 uur voor degenen die nog van aanvullende uitkeringen genieten, en 10 uur voor de werknemers die geen bijkomende uitkering genieten. De minimumduur voor elke afzonderlijke werkperiode bedraagt 3 uur.

Mevrouw de minister, waarom werden die wijzigingen doorgevoerd?

Is er daarvan intussen al een evaluatie gebeurd op het terrein? Zo ja, wat zijn de resultaten daarvan?

Ik vernoem twee voorbeelden uit de praktijk die problemen geven in de toepassing.

Bijvoorbeeld, een werkneemster die een contract heeft van 4,25 uur per week in het kader van de dienstencheques, met daarnaast een 27-urencontract, bijvoorbeeld in een bakkerij, dus niet in het kader van dienstencheques. Na de overgangperiode van één jaar, voorzien in het koninklijk besluit, wordt die werkneemster dus verplicht om 13 uur te werken in het kader van de dienstencheques. Niet in alle

01.01 **Sabien Lahaye-Battheu** (Open Vld): L'arrêté royal du 12 juillet 2009 apporte une série de modifications à la réglementation relative aux titres-services, notamment en ce qui concerne la durée minimale de travail. Pourquoi ces modifications ont-elles été apportées? Une évaluation a-t-elle eu lieu entre-temps?

La nouvelle réglementation tient peu compte des travailleurs qui, outre leur contrat dans le cadre du système des titres-services, exercent aussi un emploi à temps partiel régulier.

Un autre problème concerne les utilisateurs des titres-services.

Des contrats existent pour deux heures d'aide ménagère mais cet arrêté royal porte la durée minimum à trois heures. L'entreprise de services doit-elle rompre le contrat avec l'utilisateur,

gevallen is dat voor de werkneemster mogelijk. Het is een feit dat de nieuwe regeling weinig of geen rekening houdt met werknemers die naast hun contract in het dienstenchequesysteem ook nog een andere, reguliere deeltijdse job uitoefenen. Dat is een eerste probleemstelling.

Een tweede probleem gaat over de gebruikers, dus mensen bij wie iemand met dienstencheques komt werken.

Er bestaan contracten van twee uur poetshulp. Omwille van dit koninklijk besluit is dit niet meer mogelijk. De minimumduur wordt drie uur.

Wat doet de dienstenonderneming in dit geval? Moet de onderneming het contract met de gebruiker verbreken? Wat is de oplossing in deze?

Overweegt u een aanpassing omwille van de geschetste problemen?

01.02 Minister **Joëlle Milquet**: Volgens de dienstenchequereglementering wordt de arbeidsovereenkomst dienstencheques geregeld door de bepalingen van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, behalve wat de bijzondere bepalingen betreft die in de dienstencheque worden voorzien.

Een van de bijzondere bepalingen voorzien in deze wet betreft de minimale wekelijkse arbeidsduur, van toepassing op de werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst dienstencheque. Er kan worden afgeweken van de algemene verplichting om een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid te sluiten met een wekelijkse arbeidsduur van tenminste eenderde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemer.

In uitvoering van deze bepaling legt de dienstenchequeregeling vanaf 1 september 2009 een minimale wekelijkse arbeidsduur op van dertien respectievelijk tien uren naargelang de werknemer al dan niet bijkomende uitkeringen geniet.

Los van de overgangsregeling die tot 31 augustus 2010 liep heeft deze verplichting een algemeen karakter en beoogt deze de kwaliteit van alle arbeidsovereenkomsten dienstencheques te verbeteren.

Belangrijk hierbij is dat een onderscheid wordt gemaakt tussen arbeidsovereenkomsten dienstencheques gesloten vóór 1 september 2009 en arbeidsovereenkomsten dienstencheques gesloten vanaf deze datum.

Een arbeidsovereenkomst dienstencheques met een lagere arbeidsduur die geldig werd gesloten vóór 1 september 2009 kan ook vanaf die datum geldig verder blijven bestaan. Dat is een uitzondering.

Wel zal de werkgever aan de werknemer de nodige extra uren dienen aan te bieden zodat kan worden voldaan aan de minimale wekelijkse arbeidsduur van 13, respectievelijk 10 uur. Doet hij dat niet, dan riskeert hij strafrechtelijke of administratieve sancties.

Weigert een werknemer de door de werkgever aangeboden extra

dans ce cas?

La ministre envisage-t-elle de modifier l'arrêté royal?

01.02 **Joëlle Milquet**, ministre: Le contrat de travail dans le cadre des titres-services est régi par les dispositions de la loi relative aux contrats de travail sauf en ce qui concerne les dispositions particulières du régime des titres-services. L'une de ces dispositions particulières porte sur le temps de travail hebdomadaire minimum.

Depuis le 1^{er} septembre 2009, ce temps de travail hebdomadaire minimum est fixé respectivement à treize et à dix heures selon que le travailleur bénéficie ou non d'allocations complémentaires. Indépendamment du régime transitoire qui était prévu jusqu'au 31 août 2010, cette obligation présente un caractère général.

Il est important de souligner la distinction entre les contrats de travail titres-services conclus avant et après le 1^{er} septembre 2009. Un contrat de travail titres-services avec une durée de temps travail moins élevée conclu avant le 1^{er} septembre 2009 reste valable. L'employeur doit toutefois proposer au travailleur le nombre d'heures supplémentaires nécessaires, pour qu'il puisse être satisfait à la durée de travail hebdomadaire minimale de respectivement treize et dix heures. S'il omet de le faire, il s'expose à des sanctions pénales

uren, dan neemt dit niet weg dat de werkgever arbeidsrechtelijk gezien het nodige heeft gedaan en dat de werknemer verder tewerkgesteld kan blijven.

Deze weigering zou voor sommige werknemers wel gevolgen kunnen hebben voor de uitkeringen die zij desgevallend genieten.

De arbeidsovereenkomsten dienstencheques die vanaf 1 september 2009 werden gesloten, vallen van bij het begin onder de regel dat vanaf de eerste werkdag van de vierde maand, te rekenen vanaf de eerste Dimona bij dezelfde werkgever, moet zijn voldaan aan de verplichtingen inzake de minimale wekelijkse arbeidsduur van 10 of respectievelijk 13 uur.

De wet legt in voornoemd verband geen enkele uitzondering vast. Biedt de werkgever een arbeidsovereenkomst met dienstencheques aan die niet aan de wekelijkse minimumduur beantwoordt, dan dient de werknemer de ondertekening van de overeenkomst te weigeren.

De niet-naleving van voormelde verplichting heeft ook strafrechtelijke implicaties. Biedt de werkgever een arbeidsovereenkomst aan een werknemer aan die om een of andere reden geen 10 respectievelijk 13 uur kan of wil werken, dan pleegt de werkgever zodoende een strafrechtelijke inbreuk. Het maakt daarbij niet uit of het al dan niet een werknemer betreft die uitkeringen geniet. In voorkomend geval kan ook worden beslist een administratieve geldboete op te leggen.

De wijziging van de reglementering inzake de arbeidsvoorwaarden voor dienstenchequewerknemers is er na een evaluatie en na overleg met de sociale partners gekomen. In feite was het een echt akkoord van de sociale partners, voor meer bescherming voor de werknemers. De bedoeling was de regeling te vereenvoudigen, de kwaliteit van de arbeidsovereenkomsten te verbeteren en volwaardige jobs te creëren.

Mijn administratie heeft tot nu toe enkele klachten over de nieuwe regeling verzameld. De regeling wordt geëvalueerd. Ze kan echter niet worden aangepast, zolang wij in een periode van lopende zaken verkeren. Een evaluatie is evenwel nodig.

Inzake de gebruikersovereenkomsten zijn bij het uitvoeren en naleven van de gebruikersovereenkomsten de algemene principes van het verbintenissenrecht van toepassing.

Artikel 1134 van het Burgerlijk Wetboek bepaalt dat elke overeenkomst die wettig is aangegaan tussen de partijen die partijen tot wet strekt. Een overeenkomst kan alleen worden herroepen mits wederzijdse toestemming. De erkende onderneming kan haar contract met de gebruiker met andere woorden niet eenzijdig wijzigen. In het kader van de nieuwe regeling over de arbeidsduur voor de dienstenchequewerknemers is dat echter ook niet nodig. De overeenkomst die wordt afgesloten tussen de gebruiker en de erkende onderneming staat los van de arbeidsovereenkomst die wordt afgesloten tussen de dienstenchequewerknemer en de dienstenchequeonderneming.

De arbeidsduurregeling van de werknemer hoeft dus in principe niet noodzakelijk invloed te hebben op de overeenkomsten van de gebruiker waarbij hij gaat werken in het kader van de dienstencheque.

ou administratives. Le fait qu'un travailleur refuse les heures supplémentaires proposées par l'employeur ne signifie pas pour autant que l'employeur n'a pas fait le nécessaire au regard du droit du travail et que le travailleur ne peut rester en service. Ce refus pourrait toutefois avoir une influence sur les indemnités versées à certains travailleurs.

Les contrats de travail titres-services conclus à partir du 1^{er} septembre 2009 ressortissent à la règle suivante: il doit être satisfait aux obligations en matière de durée de travail hebdomadaire minimale de respectivement treize et dix heures à partir du premier jour de travail du quatrième mois, à compter de la première Dimona auprès du même employeur.

La loi ne prévoit aucune exception. Le travailleur doit refuser un contrat de travail qui ne respecte pas la durée minimale hebdomadaire. Des conséquences pénales sont également prévues. Un employeur qui propose un contrat de travail à un travailleur qui ne peut ou ne veut pas travailler dix ou treize heures commet une infraction pénale, passible d'une amende administrative.

La réglementation a été modifiée à la suite d'une évaluation et après concertation avec les partenaires sociaux. Mes services rassemblent actuellement les plaintes concernant le nouveau système. Il sera procédé à une évaluation mais une adaptation n'est pas envisageable tant que nous nous situons en période d'affaires courantes.

Les principes généraux du droit des contrats s'appliquent aux accords d'utilisateurs. Chaque accord contracté légalement entre les parties les engage en vertu de la loi et ne peut être révoqué que par consentement mutuel. Une entreprise agréée ne peut donc

Het is niet omdat een werknemer minstens drie opeenvolgende uren moet werken dat een gebruiker ook telkens drie aaneensluitende uren van het systeem moet gebruikmaken. De werkgever is ertoe gehouden zijn werknemer drie opeenvolgende uren tewerk te stellen, maar aan die verplichting kan ook worden voldaan door hem gedurende die werkperiode bij verschillende gebruikers huishoudelijke aard te laten verrichten.

De dienstenchequeregeling kan na overleg worden aangepast, maar dat moet natuurlijk gebeuren via een akkoord, misschien met een toekomstige regering. Wij moeten eerst en vooral een evaluatie maken en daarna, op basis van de evaluatie, zien of wij die nieuwe bepalingen wijzigen of niet. Dat was heel belangrijk voor de sociale partners en precies voor de vakbonden. Wij hebben een heel grondige discussie in deze commissie gevoerd.

modifier unilatéralement un contrat avec un utilisateur. Ce n'est d'ailleurs pas nécessaire, le contrat conclu avec l'utilisateur est indépendant de celui conclu avec le travailleur titres-services. Ce n'est pas parce qu'un travailleur doit travailler trois heures d'affilée qu'il travaille forcément trois heures chez le même utilisateur.

Le système des titres-services pourra être adapté après concertation, éventuellement par le prochain gouvernement.

Zo kwamen er een betere waarborg en een betere bescherming voor de werknemers.

01.03 Sabien Lahaye-Battheu (Open Vld): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw uitvoerig en gedetailleerd antwoord.

L'incident est clos.
Het incident is gesloten.

02 Questions jointes de

- **Mme Zoé Genot à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "le statut des accueillantes d'enfants à domicile" (n° 495)**
- **M. Stefaan Vercamer à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "l'état d'avancement du statut spécifique de salarié pour les accueillant(e)s et l'adaptation du nombre d'enfants accueillis pour différents types d'accueillant(e)s" (n° 546)**

02 Samengevoegde vragen van

- mevrouw Zoé Genot aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het statuut van de onthaalouders" (nr. 495)
- de heer Stefaan Vercamer aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de stand van zaken rond een specifiek werknemersstatuut voor onthaalouders en over de aanpassing van het aantal opgevangen kinderen voor verschillende types van onthaalouders" (nr. 546)

02.01 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Monsieur le président, madame la ministre, le 12 mars 2009, vous répondiez à ma collègue Isabelle Durant qu'il était important pour vous d'avancer sur ce dossier puisque le gouvernement s'était engagé, que vous n'aviez pas encore pu concrétiser les efforts, mais que diverses réunions avaient été planifiées avec l'ONSS, l'ONSSAPL, l'ONEM, etc., pour élaborer un statut complet des accueillantes, personnages importants dans l'accueil des enfants.

Dans l'attente, vous disiez mettre sur la table les options suivantes: l'ajout dans le statut *sui generis* des vacances annuelles, payées soit par l'Office national des vacances annuelles, soit par l'ONEM, et l'attribution d'un statut de travailleur salarié assimilé. Ce statut pourrait être attribué, au minimum, aux nouvelles entrantes dès le 1^{er} janvier 2010.

02.01 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Mevrouw de minister, op 12 maart 2009 verklaarde u dat het belangrijk was dat er een volledig statuut voor de zelfstandige onthaalouders zou worden uitgewerkt. Dat statuut zou minstens kunnen worden toegekend aan de nieuwe onthaalmoeders, en dit vanaf 1 januari 2010. Welke vooruitgang werd er in 2010 in dat dossier geboekt?

Madame la ministre, pour les nouvelles entrantes, la date du

1^{er} janvier 2010 est impossible. Quel budget fédéral a-t-il été consacré à cette problématique en 2010? Quelles sont les avancées en 2010 dans ce domaine? Avec quelles perspectives?

02.02 Stefaan Vercamer (CD&V): Mevrouw de minister, er is een aantal nieuwe ontwikkelingen, die mij ertoe aanzet om vandaag nog een keer de problematiek hier in commissie ter sprake te brengen.

Ten eerste, bij gemeentebesturen en vzw's met diensten voor onthaalouders tekent zich een nieuwe trend af. Er komt een soort van samenwerkingsverbanden tot stand tussen twee à drie onthaalouders, waarbij men zelfs een aparte ruimte ter beschikking stelt, zodanig dat de onthaalouders de opvang niet meer thuis hoeven te doen en die op een betere manier arbeidstechnisch kan georganiseerd worden. Men probeert dus nu reeds het beroep van onthaalouder aantrekkelijker te maken door organisatorisch een aantal maatregelen te nemen.

Maar een statuut, de kernvraag, blijft uit. Op dat vlak was er vanochtend in een krant nog de vraag van een gemeente om gebouwen ter beschikking te stellen van onthaalouders die een samenwerkingsverband willen. Dat geeft nog maar eens aan dat het statuut dringend nodig is, willen wij van dat beroep een volwaardig beroep maken.

Ten tweede, er loopt in Vlaanderen momenteel een onderzoek van het HIVA in opdracht van Kind en Gezin. Men heeft daarbij registratie gedaan bij ongeveer 1 000 onthaalouders van het aantal opgevangen kinderen. De registratie is nu afgesloten. Blijkbaar wil men een duidelijker zicht krijgen op het landschap van de gezinsopvang en ter zake wat eenvormigheid tot stand brengen.

Men wil dus eigenlijk, welke opvangvorm het dan ook is –zelfstandige onthaalouder of onthaalouder aangesloten bij een dienst – naar eenzelfde aantal maximaal opgevangen kinderen gaan. Dat zou dus willen zeggen dat men eraan denkt om voor onthaalouders die aangesloten zijn bij een dienst, het aantal maximaal op te vangen kinderen te laten stijgen van vier naar zes. Bij de zelfstandige onthaalouders zou het van zeven zakken naar zes.

Een onthaalouder aangesloten bij een dienst, krijgt nu een onkostenvergoeding op basis van het aantal opgevangen kinderen. Als men dat nu van vier op zes brengt, terwijl er nog geen statuut is, zou het kunnen dat het netto-inkomen van die onthaalouder stijgt. Als er dan achteraf een volwaardig statuut komt, waarbij het altijd uw stelling en die van iedereen is geweest dat een onthaalouder netto evenveel moet blijven verdienen, zou dat meer kosten kunnen betekenen. In het omgekeerde geval, als men dat statuut toch nog ingang laat vinden op 1 januari 2011 en achteraf in Vlaanderen wordt beslist om het aantal kinderen van vier op zes te brengen voor een voltijdse tewerkstelling, zou het kunnen dat een onthaalouder meer moet werken voor hetzelfde loon. De discussie en de denkpistes die daaromtrent vandaag worden ontwikkeld in Vlaanderen, hebben toch wel implicaties.

Ik wil u daarom een aantal vragen stellen. Ten eerste, de datum van 1 januari 2011 voor de invoering van het statuut blijft de ronde doen en staat ook op uw website. Hoe zit het nu met de timing? Welke timing zal er daarvoor worden aangehouden?

02.02 Stefaan Vercamer (CD&V): Une nouvelle tendance à la création de collaborations entre deux ou trois accueillants d'enfants se dessine au sein des administrations communales et des ASBL proposant des services à cette catégorie de travailleurs, un lieu ad hoc étant même parfois mis à la disposition des intéressés. Les personnes exerçant la profession d'accueillant d'enfants ne bénéficient cependant encore d'aucun statut en dépit du caractère indispensable de ce dernier.

Une étude en cours en Flandre vise à mieux cerner le secteur de l'accueil de la petite enfance en vue d'instaurer une plus grande uniformité en la matière. L'objectif consisterait à plafonner le nombre d'enfants accueillis, indépendamment du mode d'accueil. Pour les accueillants d'enfants affiliés à un service, le nombre passerait de quatre à six, tandis que pour les indépendants, le maximum serait ramené de sept à six.

L'accueillant qui est affilié à un service perçoit désormais un défraiement basé sur le nombre d'enfants pris en charge. Si on porte le nombre d'enfants de quatre à six, le revenu net de cet accueillant augmentera probablement, ce qui entraînera une augmentation des coûts en cas d'instauration ultérieure d'un statut à part entière. Si le nouveau statut devait être instauré d'abord et que le nombre d'enfants était porté à six ensuite, il se pourrait que l'accueillant doive travailler davantage pour le même salaire.

Dans quel délai prévoit-on d'instaurer le nouveau statut?

Ten tweede, wat is de stand van zaken met betrekking tot de werkzaamheden in het dossier? Zijn er daaromtrent nog verdere contacten geweest met partners, diensten en vertegenwoordigers? Ik krijg graag een overzicht van de jongste contacten en afspraken daaromtrent.

Hoe ziet u de hervorming nu, met de nieuwe elementen die ik zonet heb aangegeven? Ik ga ervan uit dat u op de hoogte bent van de denkpistes die in Vlaanderen circuleren om het aantal kinderen gelijk te brengen voor alle opvangvormen in gezinsverband. Hoe zult u daarmee omgaan?

Zal dat inderdaad een meerprijs betekenen voor de federale overheid of voor een andere instantie? Wat is uw standpunt ter zake? Hoe zult u daarmee omgaan? Wat is de timing van de verdere opvolging van het dossier?

02.03 **Joëlle Milquet**, ministre: Monsieur le président, chers collègues, je vous remercie pour vos questions. Nous sommes devant un cas typique: un accord était quasi intervenu en groupe de travail avec les entités fédérées, avec le gouvernement fédéral et il était à deux doigts d'être déposé dans les gouvernements respectifs et au comité de concertation. Mais il n'a pas été rendu possible puisqu'on terminait la dernière concertation avant les vacances de Pâques et que le gouvernement est tombé.

Pour rappeler les termes de la proposition telle qu'elle était sur la table au moment où ce gouvernement est tombé - ce qui date déjà de plusieurs mois -, il s'agissait, premièrement, de l'octroi, dès le 1^{er} janvier 2011, du statut complet de travailleur salarié pour les accueillantes d'enfants qui entreraient dans le système à partir de cette date. Deuxièmement, de l'application de tous les droits de sécurité sociale, y compris le droit aux vacances annuelles et au chômage complet, ce qui n'est pas le cas dans le statut partiel actuel.

Cette application du droit du travail impliquait la conclusion d'un vrai contrat de travail, la perception d'un vrai salaire et la fixation d'un niveau de rétribution au moins égal au revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMG), à savoir 1 387,49 euros brut, composé à la fois d'un salaire de 12 mois incluant le simple pécule, un double pécule de vacances en cas d'application du statut d'employé - le double pécule correspondant à 92 % du salaire mensuel -, une prime de fin d'année éventuelle et une indemnité de frais forfaitaires non imposable.

À ce sujet, nous terminions les discussions avec le ministre des Finances, parce que c'était là la subtilité qui permettait aux différentes accueillantes de ne rien perdre du tout en termes financiers. On avait imaginé ce système fiscal comme une indemnité de frais forfaitaires non imposable qui correspondait en fait à un remboursement de frais consentis par l'accueillante pour le compte de son employeur: frais de chauffage, de nourriture, de matériel, d'aménagement.

Le niveau précis du salaire, de ses composantes et indemnités forfaitaires de frais, devait être déterminé en commission paritaire 331/332 en fonction des négociations qui réuniraient les partenaires sociaux de chaque Communauté. Notre rétro-planning

02.03 Minister **Joëlle Milquet**: De werkgroep was het vrijwel eens geworden en er zou bijna een akkoord aan de respectievelijke regeringen en aan het overlegcomité worden voorgelegd. Dat feest ging echter niet door, want we waren voor de paasvakantie de laatste overlegronde nog aan het afwerken toen de regering ten val kwam.

Krachtens het voorstel dat op tafel lag zou er vanaf 1 januari 2011 een volwaardig werknemersstatuut worden toegekend aan onthaalouders die vanaf die datum tot het stelsel zouden toetreden; tevens zouden zij volledige socialezekerheidsrechten genieten, inclusief het recht op jaarlijkse vakantie en op volledige werkloosheidsuitkeringen.

De toepassing van het arbeidsrecht impliceerde dat er een echte arbeidsovereenkomst zou worden gesloten, een echt loon zou worden betaald en dat het afgesproken loon minstens even hoog zou zijn als het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI; 1 387,49 euro bruto) en zou zijn samengesteld uit 12 maanden loon, enkelvoudig vakantiegeld, dubbel vakantiegeld indien het bedieningsstatuut wordt toegekend, eventueel een eindejaarspremie én een niet-

prévoyait d'avoir une CCT sectorielle conclue avant l'entrée en vigueur du nouveau statut.

Plusieurs aménagements assez techniques étaient prévus afin de tenir compte des spécificités de la profession et de limiter l'impact budgétaire pour les différents partenaires. Au niveau du droit de la sécurité sociale, les cotisations sociales étaient calculées sur la base d'un forfait calculé par équivalent temps plein à partir de la somme des cotisations payées dans le régime *sui generis* actuel. En prenant, en outre, en compte la suppression du paiement d'allocations pour une occupation partielle, on garantissait en fait la neutralité budgétaire de la proposition au niveau de la gestion globale et on permettait également, tant aux accueillantes qu'à leurs employeurs, de continuer à payer des cotisations personnelles et patronales particulièrement réduites.

Au niveau du droit du travail, on appliquait le régime des travailleurs à domicile, ce qui permettait une plus grande flexibilité au niveau de la durée et des horaires de travail pour être plus en phase avec les besoins des accueillantes. Ensuite, on avait une fiscalité réduite via l'application de cette fameuse dispense de versement du précompte professionnel, qui permettait de limiter la partie du salaire imposable globalement au titre de revenu professionnel et de réduire, du même coût, l'impact de l'imposition à un taux moyen implicite réduit.

Quel était le timing? On prévoyait une entrée en vigueur progressive à partir du 1^{er} janvier 2011. Les nouvelles accueillantes d'enfants entraient directement dans le nouveau statut. Pour les autres, une entrée dans le système était possible au choix des accueillantes. Celles qui le souhaitaient pouvaient rester dans le système *sui generis*, si elles l'estimaient meilleur en fonction de leur situation.

L'idée était d'avoir un passage au statut complet pour toutes les accueillantes, après une période transitoire devant encore être définie de cinq ou sept ans.

Bref, une proposition concrète existait et avait été acceptée par l'ensemble des partenaires. Elle avait fait l'objet de discussions avec les entités fédérées et un équilibre avait été trouvé. Restaient à examiner les modalités fiscales concernant la fameuse exemption fiscale.

Nous verrons si cette proposition pourra être prise en considération par le nouveau gouvernement. Il s'agit en tout cas, selon moi, d'une proposition assez réaliste et équilibrée. Elle permet de sauvegarder les intérêts des personnes tout en représentant une charge tout à fait acceptable pour les différents niveaux de pouvoir, chacun acceptant d'y mettre un peu du sien.

Cette proposition constitue donc, à mon avis, une bonne base. Cela dit, je suis ouverte à toutes les hypothèses de travail pour autant qu'elles permettent d'atteindre l'objectif fixé.

belastbare vergoeding voor forfaitaire kosten.

We waren de besprekingen met de minister van Financiën aan het afronden. We hadden die belastingvrije vergoeding voor forfaitaire kosten bedacht bij wijze van terugbetaling van de kosten voor verwarming, eten en inrichting die de onthaalouder voor rekening van zijn werkgever doet.

Het precieze niveau van het loon, de bestanddelen ervan en de forfaitaire onkostenvergoedingen moesten in het paritair comité 331/332 worden vastgelegd. Onze retroplanning voorzag in een sectorale cao vóór de inwerkingtreding van het nieuwe statuut.

De sociale bijdragen werden berekend op basis van een forfait per voltijdequivalent, vertrekkend van het totaal van de bijdragen die in het huidige *sui generis* systeem worden betaald. Door rekening te houden met de niet-betaling van uitkeringen voor een deeltijdse tewerkstelling, was de budgettaire neutraliteit van het voorstel gewaarborgd wat het globaal beheer betreft, en konden zowel de onthaalouders als hun werkgevers sterk verlaagde persoonlijke en patronale bijdragen blijven betalen.

Wat het arbeidsrecht betreft, pasten we het stelsel van de thuiswerkers toe. Zo konden we flexibeler omspringen met de arbeidsduur en de uurregeling, teneinde beter tegemoet te komen aan de noden van de onthaalouders. Door de toepassing van die bewuste vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing konden we het gedeelte van het loon dat globaal belastbaar was als beroepsinkomsten beperken, en konden we tegelijkertijd de belastingdruk terugbrengen tot een impliciet verlaagd gemiddeld tarief.

De inwerkingtreding zou stapsgewijs gebeuren vanaf 1 januari 2011. De nieuwe onthaalouders zouden onmiddellijk onder het nieuwe statuut vallen. De overigen waren vrij om in het systeem te stappen.

Het was de bedoeling dat alle onthaalouders na een overgangsperiode (van 5 of 7 jaar, dat moet nog nader bepaald worden) een volwaardig en volledig statuut zouden krijgen.

Dit is een realistisch en evenwichtig voorstel, waarin alle partners zich kunnen vinden, en het vormt een goed uitgangspunt, waarop kan worden voortgebouwd. De belangen van de betrokkenen worden gevrijwaard, en het houdt voor geen enkel beleidsniveau een onaanvaardbaar zware last in. Uiteraard sta ik open voor alle werkhypothesen, voor zover ze ons naar ons doel leiden.

Wat de vragen van de heer Vercamer over het onderzoek van het HIVA betreft, kan ik het volgende meedelen. Ik was niet op de hoogte van de voorstellen waarover u het hebt, met name om het aantal kinderen per onthaalouder te verhogen.

Wat daarvan ook aan moge zijn, uw vraag valt onder de bevoegdheid van de subsidiërende Gemeenschappen en niet van de federale overheid. Uw vraag is dus, zo ik vrees, voor de heer Vandeuren.

In antwoord op uw laatste vraag merk ik op dat ik mij kan voorstellen dat het verhogen van het aantal opgevangen kinderen per onthaalouder gevolgen voor de federale overheid kan hebben, in die mate dat in dergelijke gevallen de globale loonmassa kan dalen. In dezelfde zin kan het globale bedrag van de sociale bijdragen en van de forfaitaire sociale bijdragen verminderen.

U begrijpt echter wel dat voormelde gevolgen, gezien de verschillende mogelijke variabelen, voor de federale overheid onmogelijk te evalueren zijn.

De vraag over de verhoging van het aantal kinderen is evenwel een vraag voor de Gemeenschappen. Ik respecteer de bevoegdheden van de Gemeenschappen.

02.04 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Monsieur le président, madame la ministre, comme me l'avaient laissé entendre certains échos, le dossier a bien avancé. J'aimerais que nous progressions pour que le paquet soit ficelé du mieux possible. Les ministres suivants entérineront cette décision ou y apporteront leur touche personnelle.

Je n'avais pas connaissance des propositions visant à augmenter le nombre d'enfants par accueillant d'enfants. Cette question ressortit en tout cas à la compétence des Communautés qui octroient les subventions.

Pour l'autorité fédérale, l'augmentation pourrait avoir pour conséquence que, dans pareils cas, la masse salariale globale ainsi que le montant global des cotisations sociales pourraient diminuer. Il est impossible d'estimer les répercussions pour l'État fédéral en raison des différentes variables possibles.

02.04 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Dit is een zeer belangrijk dossier voor de vrouwen die in deze sector werken, en voor alle gezinnen die op zoek zijn naar oplossingen voor

Mais, en tout cas, ce dossier est très important pour les femmes qui travaillent dans ce domaine et celles qui veulent s'y investir. Il l'est aussi pour toutes les familles pour lesquelles nous devons trouver au plus vite des solutions d'accueil.

Je suis contente du travail qui a été fourni, même si le statut qui a été choisi n'est pas le plus orthodoxe qui soit. La situation professionnelle l'est encore moins. J'espère que nous pourrions continuer à travailler sur ce problème d'ajustement avec le ministère des Finances pour aboutir à une solution que le futur gouvernement pourra mettre à exécution.

02.05 Stefaan Vercamer (CD&V): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, uiteraard zijn het de regio's die de bevoegdheid hebben te bepalen hoeveel kinderen opgevangen worden. Het zou echter wel kunnen zijn dat het federale niveau daarvan de gevolgen moet dragen.

Als men inderdaad zou beslissen om in plaats van vier zes kinderen op te vangen en men blijft de vergoeding per kind behouden in het statuut zoals dat vandaag het geval is – vele onthaalouders rekenen daarop – zullen de onthaalouders een groter inkomen krijgen maar ook grotere kosten.

U hebt steeds gezegd dat u ervoor gaat zorgen dat als er een nieuw statuut komt, die mensen netto nooit minder gaan verdienen. Dan heeft het sowieso gevolgen voor het statuut, want dan werken wij met een ander niveau van loon. Het is iets te gemakkelijk om te zeggen dat het de bevoegdheid van Vlaanderen is en dat u zich dat niet gaat aantrekken.

02.06 Minister Joëlle Milquet: De gevolgen kunnen ook de federale overheid raken, maar de beslissing valt onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen.

02.07 Stefaan Vercamer (CD&V): U hebt al veel overleg gehad met de verschillende partners. Ik had gedacht dat dit misschien al aan bod gekomen zou zijn, blijkbaar dus niet.

Mevrouw de minister, het verheugt me dat u nog een keer de oplijsting hebt gemaakt van de verschillende elementen waarover er een akkoord is. U hebt gezegd dat jullie met die dingen ongeveer rond zijn.

Mevrouw Becq en ikzelf hebben alle elementen die u hebt aangebracht en die volgens jullie realistisch, evenwichtig en budgettair haalbaar zijn, samengebracht en in een wetsvoorstel gegoten. Dat wetsvoorstel hebben wij ingediend. Ik wil de voorzitter vragen dat hij het zo snel mogelijk in de commissie ter bespreking voorlegt. Aangezien de regering blijkbaar momenteel niet kan verder werken, zullen we in het Parlement ons werk maar proberen voort te zetten om aldus een bijdrage te leveren aan de snelle realisatie van dat statuut.

02.08 Joëlle Milquet, ministre: Tout ce qui peut faire avancer les choses m'intéresse. Je partage votre objectif et suis très frustrée de la situation.

kinderopvang.

Ik ben tevreden over het werk dat geleverd werd, ook al werd er niet voor het meest orthodoxe statuut gekozen. De beroepssituatie is evenwel nog onorthodoxer. Ik hoop dat we die kwestie van de aanpassing nog verder zullen kunnen uitdiepen met het ministerie van Financiën.

02.05 Stefaan Vercamer (CD&V): Les régions définissent effectivement le nombre d'enfants pouvant être accueillis mais il se pourrait que le niveau fédéral doive en supporter les conséquences. La ministre a dit que le revenu net ne sera jamais inférieur dans le cadre du nouveau statut. Une augmentation aura de toute façon des conséquences sur le statut, parce que le niveau salarial sera différent.

02.06 Joëlle Milquet, ministre: Il peut y avoir des conséquences pour l'État fédéral mais celui-ci n'a pas de pouvoir de décision.

02.07 Stefaan Vercamer (CD&V): Mme Becq et moi-même avons réuni tous les éléments qui, selon la ministre, sont réalisables sur le plan budgétaire, et nous les avons coulé en une proposition de loi qui, je l'espère, sera examinée dans les meilleurs délais.

02.08 Minister Joëlle Milquet: Ik zal me achter het parlementaire initiatief scharen om de zaken

De deux choses l'une. Premièrement, c'est la liberté parlementaire et je la soutiendrai pour faire avancer les choses puisque le Parlement est valablement constitué. Deuxièmement, puisque nous allons bientôt avoir un comité de concertation pour évaluer différents aspects, nous pourrions examiner la possibilité de jouer avec la notion d'affaires courantes. En effet, le cadre tel que je l'ai expliqué était passé en kern durant une période de gestion classique des affaires, avec un gouvernement valablement constitué. On pourrait analyser dans quelle mesure on ne pourrait pas continuer les travaux avec les entités fédérées tout en gardant en mémoire qu'un accord est conditionné par sa reprise par le prochain gouvernement. Toutefois le travail serait fait, il y aurait un accord et politiquement, ce serait un fait majeur.

Je crois que nous allons essayer de faire les deux. D'une part, que le travail en commission continue; c'est l'affaire du Parlement et, d'autre part, sur ce sujet comme sur d'autres, nous essayons de forcer le destin, quitte à ce que la décision finale soit conditionnée par la reprise par le prochain gouvernement mais pour cela il faut que tous les partis du gouvernement fédéral l'acceptent, notamment en matière fiscale. Je vais essayer car selon moi, c'est important. Toutefois, seul, on ne peut prendre aucune décision.

vooruit te helpen. Aangezien het overlegcomité binnenkort bijeenkomt, kunnen we nagaan welke manoeuvreerruimte het begrip 'lopende zaken' ons laat. De uiteengezette voorstellen zijn al aan bod gekomen op het kernkabinet op een moment dat we over een regering met volle bevoegdheid beschikten. We zouden kunnen proberen om de werkzaamheden voort te zetten met de deelstaten, maar dan moeten we wel in het achterhoofd houden dat het maar tot een akkoord kan komen als dit door de volgende regering wordt overgenomen.

Ik stel dus voor de commissiewerkzaamheden over dit en andere onderwerpen voort te zetten en te proberen de toekomst naar onze hand te zetten, wetend dat de eindbeslissing afhangt van de volgende regering. Daartoe is de instemming van alle regeringspartijen, met name met de fiscale aspecten, vereist.

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

03 Question de Mme Zoé Genot à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les indicateurs salariaux" (n° 496)

03 Vraag van mevrouw Zoé Genot aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de loonindicatoren" (nr. 496)

03.01 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Monsieur le président, madame la ministre, cette question peut paraître barbare mais elle est importante pour le maintien de la concertation sociale telle que nous la connaissons en Belgique.

La Stratégie UE 2020 entre dans une phase de mise en oeuvre en même temps que de récentes propositions de la Commission européenne, suivies par celles de la *Task Force* présidée par M. Van Rompuy. On y précise les contours de la nouvelle gouvernance économique.

La priorité de la Stratégie UE 2020 consistera à résoudre les goulots d'étranglement, en particulier sur le marché du travail, tandis que la gouvernance économique accorde une attention accrue au développement macroéconomique en monitorant l'évolution de plusieurs indicateurs. Ces indicateurs, précisés en dehors de la procédure de codécision dans une certaine opacité, seraient susceptibles de provoquer de nouvelles crises si des mesures correctrices n'étaient prises.

03.01 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Voor de Europa 2020-strategie begint nu de fase van de tenuitvoerlegging, net als voor een aantal recente voorstellen van de Europese Commissie betreffende de krijtlijnen van het nieuwe economische bestuur.

De Europa 2020-strategie is in de eerste plaats gericht op het wegwerken van de knelpunten, terwijl het economische bestuur gefocust is op de macro-economische ontwikkeling, waarvoor de evolutie van diverse indicatoren gevolgd wordt.

Het Comité voor de werkgelegenheid, dat de

Le Comité pour l'Emploi est le groupe technique qui appuie les travaux du Conseil EPSCO, que vous présidez actuellement, dans lequel on retrouve le président du SPF Économie, dont l'un des collaborateurs dirige le sous-groupe "indicateurs". Ce Comité a adopté le 6 octobre dernier une liste indicative de ces goulets d'étranglement sur le marché du travail. Ce document pose certains problèmes car, même s'il s'agit d'une liste "indicative", il est néanmoins prévu que les indicateurs seront utilisés pour surveiller les développements dans les États membres et, en définitive, émettre des recommandations européennes à leur égard. Si ces recommandations n'étaient pas suivies, elles pourraient donner lieu à des amendes de 0,2 % du PIB, soit 645 millions d'euros dans le cas de la Belgique.

Certains de ces indicateurs sont particulièrement préoccupants, notamment ceux qui sont liés aux salaires. À titre d'exemples, je citerai les développements salariaux en décalage par rapport à la productivité, le déséquilibre entre la coordination des salaires au niveau national et l'ajustement des salaires au niveau décentralisé, les mécanismes de formation rigide des salaires et les niveaux inadéquats des salaires minimums.

Notre première difficulté tient dans le fait que l'Union européenne n'a aucune compétence pour aborder la question salariale. Ensuite, les salaires minimums sont abordés à travers le prisme de la compétitivité. C'est aussi contestable car ils ont avant tout été institués suite à des luttes sociales contre la mise en concurrence des travailleurs et pour leur garantir un niveau de vie décent. Cela n'a rien à voir avec la compétitivité mais plutôt avec un autre objectif – déjà mis de côté, dirait-on – de la Stratégie UE 2020 qui est de réduire la pauvreté de 20 millions de personnes.

Le deuxième indicateur plaide pour une décentralisation de la négociation salariale, ce qui est en pleine contradiction avec notre modèle socio-économique de concertation dans lequel le niveau interprofessionnel assure un minimum de cohérence et de solidarité et dans lequel le niveau sectoriel permet de tenir compte des différentes réalités. La négociation au niveau de l'entreprise permet d'apporter des bonus.

Porter le message de l'EMCO est donc envoyer un mauvais signal à l'aube des négociations imminentes relatives à l'accord interprofessionnel, lesquelles, étant donné le contexte politico-économique, sont déjà suffisamment compliquées.

Les écologistes ne peuvent qu'appeler à se méfier de l'utilisation perverse de ces indicateurs en vue de remettre en cause le système d'indexation des salaires à travers l'indicateur labellisé "mécanisme de formation rigide des salaires". Or, on se souviendra que la Banque centrale européenne (BCE) s'est déjà ingérée à plusieurs reprises dans le système belge pour exiger l'abolition de l'indexation.

Par conséquent, madame la ministre, nous souhaitons savoir si vous partagez cette analyse et avez conscience qu'endosser un tel document serait mettre le doigt dans un engrenage sur lequel les ministres de l'Emploi n'auront absolument pas de prise, dans la mesure où la nouvelle gouvernance économique renforcera encore le monopole des ministres des Finances sur les sujets touchant de près

werkzaamheden van de EPSCO-Raad ondersteunt, keurde op 6 oktober jongstleden een indicatieve lijst van knelpunten op de arbeidsmarkt goed. In dat document staat dat de lidstaten gemonitord zullen worden op grond van de indicatoren, en dat er Europese aanbevelingen voor de lidstaten uitgevaardigd zullen worden. Als die aanbevelingen niet worden gevolgd, kunnen er boetes van 0,2 procent van het bbp worden opgelegd.

Sommige indicatoren, waaronder de loonindicatoren, zijn zorgwekkend. De Europese Unie heeft evenwel geen enkele bevoegdheid voor het loonvraagstuk. Voorts worden de minimumlonen uit het oogpunt van het concurrentievermogen bekeken, terwijl ze juist ingevoerd werden om te voorkomen dat werknemers tegen elkaar uitgespeeld zouden worden en om werknemers een behoorlijke levensstandaard te garanderen.

De tweede indicator pleit voor een decentralisatie van de loononderhandelingen, wat haaks staat op ons sociaaleconomisch overlegmodel waarin het interprofessioneel niveau de coherentie en de solidariteit waarborgt, en het sectoraal niveau ervoor zorgt dat er rekening wordt gehouden met de verschillende realiteit van de onderscheiden partijen.

Deze boodschap is een slecht signaal nu de onderhandelingen over het interprofessioneel akkoord – die zo al ingewikkeld genoeg beloven te worden – voor de deur staan.

De groenen staan wantrouwig tegenover het perverse gebruik van die indicatoren om de loonindexering ter discussie te stellen. De Europese Centrale Bank (ECB) mengde zich eerder al met de Belgische regeling en vroeg dat de loonindexering zou worden afgeschaft.

ou de loin à l'économie. Dans le cas contraire, c'est-à-dire si vous ne partagez pas cette analyse, comment expliquez-vous le positionnement des quatre délégués belges dans le comité de l'emploi, de sorte qu'ils expriment finalement leur propre opinion et non celle de leur ministre de tutelle, c'est-à-dire vous?

Deelt u die analyse? Begrijpt u dat men, met de aanvaarding van een dergelijk document, een weg inslaat waarop de ministers die bevoegd zijn voor Werkgelegenheid geen enkele invloed meer zullen hebben? Indien u het niet eens bent met die analyse, hoe verklaart u dan het standpunt dat door de vier Belgische afgevaardigden in het Comité voor de werkgelegenheid werd ingenomen?

03.02 Joëlle Milquet, ministre: Chère collègue, vous êtes très bien informée sur ce sujet technique très délicat, mais pas encore à 100 %. C'est justement parce que nous ne voulons pas – et il faudrait en discuter dans une autre commission, car je décèle un danger dont personne ne parle – que la surveillance économique et les notions de compétitivité et de marché du travail soient exclusivement prises en charge par la filière Ecofin dans une vision très comptable et fiscale peu nuancée que la présidence belge a non seulement déposé une proposition en matière de gouvernance économique qui implique la filière sociale, les partenaires sociaux, le Conseil des ministres de l'Emploi, mais a aussi demandé à l'EMCO – qui n'a pas, pour le moment, le même pouvoir qu'Ecofin – de préparer des indicateurs. Il s'agit de faire en sorte que les matières en rapport avec le travail et la compétitivité ne dépendent pas uniquement des comités Ecofin. De même, il importe de ne pas réagir en fonction des grandes orientations de politique économique, mais aussi en fonction des lignes directrices de l'emploi.

Je n'arrête pas de dire que les questions de compétitivité portent en elles une priorité pour les politiques de l'emploi. Dès lors, l'article 148 du Traité – la place de la filière EPSCO – doit être respecté dans le cadre du débat concernant les *bottlenecks*, le semestre européen, les recommandations aux pays et les grandes orientations des politiques économiques.

Pour vous rassurer, l'EMCO a rédigé un document comportant une analyse des marchés du travail plus approfondie que celle de la filière Ecofin; ayant plus d'expérience, ils ont pris une série d'indicateurs, notamment en matière de formation, de qualification et de capital humain.

Pour ce qui concerne la problématique du coût du travail, ils ont simplement transcrit toutes les hypothèses abstraites en matière de risques, de contraintes ou de *bottlenecks* en matière de croissance. Le document stipule bien que les États membres disposent d'une totale souveraineté nationale pour choisir leurs propres *bottlenecks*. C'est d'ailleurs ce que nous avons fait. À cette occasion, nous n'avons évidemment pas parlé de la rigidité, des salaires, etc.

Il s'agit donc d'une liste indicative abstraite reprenant toutes les contraintes et *bottlenecks* de la littérature économique liée au marché du travail. Liberté est donc laissée à chacun des 27 pays d'analyser ses propres contraintes.

03.02 Minister Joëlle Milquet: We willen precies voorkomen dat het economisch toezicht en de begrippen mededinging en arbeidsmarkt uitsluitend uit een economisch en financieel oogpunt zouden worden benaderd. Om die reden heeft het Belgische voorzitterschap een voorstel ingediend waarbij de sociale sector, de sociale partners en de Raad van de ministers van Werkgelegenheid worden betrokken en heeft het het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO – Employment Committee) gevraagd indicatoren voor te bereiden, om ervoor te zorgen dat de dossiers inzake arbeid en mededinging niet volledig door economische en financiële comités zouden worden gestuurd.

Het concurrentievermogen is een cruciaal onderdeel van het werkgelegenheidsbeleid.

Artikel 148 van het Verdrag moet worden nageleefd in het kader van het debat over de *bottlenecks*, het Europese semester, de aanbevelingen aan de landen en de krachtlijnen van het economisch beleid.

Het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO) heeft een grondiger analyse van de arbeidsmarkten gemaakt dan de Ecofin-Raad, met indicatoren op het stuk van opleiding, kwalificaties en menselijk kapitaal. Wat de problematiek van de loonkosten betreft, heeft EMCO

Pour notre part, au niveau de notre plan national de réforme, et, plus particulièrement de nos problèmes de compétitivité, il a été question d'une inadéquation de la qualification, de la formation, notamment dans le *matching* en la matière. Nous avons également évoqué la participation au travail de groupes cibles qui sont trop vulnérables et qui, dès lors, ne permettent pas d'avoir une participation plus importante dans le marché du travail.

Selon moi, il n'est pas trop risqué de procéder de cette manière. Le risque serait beaucoup plus important si on ne le faisait pas. D'ailleurs, la présidence belge a fait adopter à l'unanimité nos conclusions visant à dire que le semestre européen devait se baser sur deux piliers: Ecofin et EPSCO. Nous avons réussi à obtenir que le Comité pour l'emploi puisse élaborer ce fameux *job framework* avec tous les indicateurs. Il devrait d'ailleurs être adopté le 6 décembre prochain lors du prochain Conseil. L'objectif est de montrer son professionnalisme, que cette filière prenne à bras-le-corps les problèmes de compétitivité qu'elle ne prenait pas auparavant, laissant, en quelque sorte, de manière macro-économique, toute la question des marchés de l'emploi à la filière Ecofin.

Nous poursuivons les mêmes objectifs et ceci est un moyen d'y parvenir. Chacun est libre de choisir ses propres *bottlenecks* selon ses propres indicateurs aussi.

alle abstracte hypothesen inzake risico's, verplichtingen en bottlenecks met betrekking tot de groei meegenomen. Het staat de lidstaten vrij hun eigen bottleneck te kiezen.

Met betrekking tot ons nationaal hervormingsplan was er sprake van een inadequatie van de kwalificaties en opleiding, meer bepaald inzake de *matching* op dit vlak. We hebben het tevens gehad over de arbeidsparticipatie van te kwetsbare doelgroepen.

Zo een aanpak houdt niet overdreven veel risico's in. Integendeel, het risico zou groter zijn als we anders te werk zouden gaan. Het Belgische voorzitterschap heeft onze conclusies – waarin we stelden dat het Europese semester op twee pijlers, Ecofin en EPSCO, gestoeld diende te zijn – unaniem doen goedkeuren. Het Comité voor de werkgelegenheid heeft het bewuste *job framework* met alle indicatoren uitgewerkt; het zou op de volgende bijeenkomst van de Raad, op 6 december, moeten worden goedgekeurd. Het ligt in de bedoeling om zich professioneel op te stellen, opdat dat orgaan de problemen op het stuk van concurrentievermogen grondig zou aanpakken, zodat de Ecofin-Raad zich op de arbeidsmarkten kan concentreren.

Wij streven dezelfde doelstellingen na, en dit is een manier om ze te bereiken.

03.03 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): J'avoue être étonnée. Je pense que c'est une bonne chose que la filière sociale entrouvre la porte de tous ces systèmes de contrôle et de concertation au niveau européen mais quand je vois qu'on peut avoir des amendes, j'imagine que si les pays doivent choisir des indicateurs, ils vont choisir ceux où ils sont bien classés.

Ici, on dresse une liste très longue où chacun peut choisir mais peu à peu cette liste va diminuer. Elle contient des éléments du type "développements salariaux en décalage par rapport à la productivité ou centralisation des salaires"; ceci m'inquiète. Dès lors, j'espère que vous pourrez communiquer à l'ensemble des membres de la commission la liste et nous tenir au courant de ces éléments.

03.03 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Het is goed dat men op sociaal vlak openstaat voor al deze controle- en overlegsysteem op het Europese niveau, maar als men een boete riskeert, zullen de landen de indicatoren kiezen waarvoor ze goed scoren.

De lijst bevat elementen zoals de kloof tussen de loonontwikkeling en de productiviteit, of de centralisatie van de loon-

onderhandelingen. Ik hoop dat u ons de lijst zal bezorgen en ons op de hoogte zal houden.

03.04 Joëlle Milquet, ministre: Madame Genot, étant donné la complexité du dossier, il faut faire très attention à bien distinguer la surveillance du semestre européen, les recommandations qui devront être émises, la détermination à un moment donné dans nos plans nationaux de réforme des fameux *bottlenecks* et tout le mécanisme d'alerte et de surveillance macro-économique qui est l'activité préférée d'Herman Van Rompuy. Lorsqu'une accumulation de situations au rouge, non seulement certains éléments sur le marché du travail mais aussi la balance des paiements, indique qu'un pays, tel que la Grèce ou l'Irlande, est dans une situation réellement très difficile, le mécanisme d'alerte est activé et, lorsque l'on ne suit pas certaines recommandations, on recourt au mécanisme de sanctions. Les sanctions ne jouent pas du tout dans les politiques d'emploi. La Belgique n'a, en tout cas, nullement évoqué ces points-là.

Le programme national de réforme a été élaboré de façon assez équilibrée et déposé malgré les affaires courantes. Il doit encore passer auprès de deux entités fédérées et pourra ensuite être rendu public

03.04 Minister Joëlle Milquet: Het gaat om een ingewikkeld dossier en er moet dus een onderscheid worden gemaakt tussen het toezicht in het kader van het Europees semester, de aanbevelingen, de vaststelling van de beruchte bottlenecks in onze nationale hervormingsplannen en het waarschuwingsmechanisme in het kader van het macro-economisch toezicht. Wanneer uit een opeenstapeling van alarmerende toestanden blijkt dat een land in moeilijkheden verkeert, wordt het waarschuwingsmechanisme in werking gesteld. Wanneer een land bepaalde aanbevelingen niet in acht neemt, kan het sancties oplopen. De sancties hebben geen betrekking op het werkgelegenheidsbeleid.

Bij de uitwerking van het nationale hervormingsprogramma werden de nodige evenwichten in acht genomen. Twee deelstaten moeten er nog hun mening over uitbrengen en daarna kan het worden bekendgemaakt.

03.05 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Il serait effectivement intéressant pour la commission de connaître l'ensemble des indicateurs ainsi que ceux que la Belgique a choisis. On commence généralement avec un cadre très large présentant des éléments positifs et d'autres qui le sont un peu moins et, par la suite, les critères se retreignent pour devenir normatifs, comme ce fut le cas pour le Traité de Maastricht. À chaque fois, initialement, il nous a été dit que ces critères budgétaires étaient indicatifs et, peu à peu, ceux-ci se sont solidifiés pour devenir des impératifs.

03.05 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Het lijkt me interessant kennis te nemen van alle indicatoren én van de indicatoren die België heeft gekozen. Meestal begint men met een heel ruim kader, maar gaandeweg worden de criteria stringenter om ten slotte normatief te worden, zoals ook al het geval was met het Verdrag van Maastricht.

03.06 Joëlle Milquet, ministre: C'est d'ailleurs pour cette raison que nous avons demandé de déployer toute une batterie d'indicateurs sur la formation, sur la présence de femmes et sur d'autres éléments qualitatifs. Nous devons effectivement être très vigilants, ce que nous sommes!

03.06 Minister Joëlle Milquet: Daarom ook vroegen we werk te maken van een hele reeks indicatoren met betrekking tot de opleiding, de aanwezigheid van vrouwen en andere kwalitatieve aspecten. We leggen uiterste waakzaamheid aan de dag!

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

04 Question de Mme Valérie De Bue à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les mesures proposées relatives aux restructurations" (n° 667)

04 Vraag van mevrouw Valérie De Bue aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de voorgestelde maatregelen inzake herstructurerings" (nr. 667)

04.01 Valérie De Bue (MR): Madame la ministre, lors de la conférence ministérielle sur les restructurations, organisée par la présidence belge de l'UE, vous avez formulé un certain nombre de propositions concrètes. Vous proposez notamment que l'évolution économique des différents secteurs soit mise, tous les trois ou six mois, via un monitoring et des indicateurs, à l'agenda des partenaires sociaux dans les commissions paritaires concernées, afin de pouvoir déceler les entreprises du secteur qui risquent de faire l'objet d'une restructuration ainsi que les évolutions structurelles du secteur.

Vous proposez également, en ce qui concerne la législation relative à la phase d'information, de consultation préalable en cas de restructuration effective (loi Renault), d'ajouter une phase de concertation, également préalable, entre la direction et les organisations de travailleurs. Ces différentes propositions ont été considérées comme une atteinte à la libre entreprise par les organisations patronales.

Madame la ministre, je m'interroge sur ces mesures et leur ingérence au niveau des entreprises. Avez-vous ou allez-vous consulter les partenaires sociaux? Ces mesures ont-elles pu être discutées dans le cadre du gouvernement? Les travailleurs sont déjà informés par le conseil d'entreprise de manière mensuelle. Remettez-vous en question les organes de concertation actuels? Ce monitoring ne ferait-il pas double emploi? En renforçant la loi Renault, ne risque-t-on pas d'allonger les délais? Est-ce bon pour les travailleurs? Cela ne risque-t-il pas d'engendrer des coûts supplémentaires pour les employeurs et donc, un moindre budget pour le plan social des travailleurs?

04.02 Joëlle Milquet, ministre: Chère collègue, je m'étonne de la question; en effet, ceux qui suivent un petit peu l'actualité européenne et même belge savent que c'est une pratique qui existe déjà, non seulement en Belgique, mais qui est en plus recommandée dans toutes les conclusions. Nous avons fait un très grand forum ou une conférence (j'ai oublié le titre) avec la Commission européenne qui avait pour sujet l'analyse de 27 évaluations des États membres sur les problématiques de restructuration: ce qu'ils avaient vécu pendant la crise et les éléments qui étaient considérés comme souhaitables par les partenaires sociaux de ces différents États membres. C'est un gros travail qui a été fait ici il y a quelques semaines et c'est à cette occasion-là que j'ai fait ces conclusions.

Que disaient les recommandations élaborées sur base de l'évaluation des Vingt-Sept? C'est que l'un des gros problèmes dans la manière

04.01 Valérie De Bue (MR): In het kader van de interministeriële conferentie over de herstructurerings heeft u voorgesteld de economische ontwikkelingen in de diverse sectoren om de drie of zes maanden op de agenda van de betrokken paritaire comités te plaatsen teneinde mogelijke bedrijfsovernames of -herstructurerings tijdig op te sporen en een extra overlegfase in te lassen, vooraleer er gebruik wordt gemaakt van de wet-Renault. Die voorstellen werden door de werkgeversorganisaties beschouwd als een aanval op het vrij ondernemerschap.

Heeft u de sociale partners al geraadpleegd of zal u dat nog doen? Werden deze maatregelen in de regering besproken? Dreigt er geen overlapping te ontstaan met de bestaande overlegorganen? Stelt u die ter discussie?

Dreigt men door het versterken van de wet-Renault de termijnen niet te verlengen? Zal dit niet leiden tot extra kosten voor de werkgevers en dus tot minder middelen voor het sociaal plan voor de werknemers?

04.02 Minister Joëlle Milquet: Uw vraag verwondert me, want het gaat om een bestaande praktijk die in alle besluiten wordt aanbevolen. In samenwerking met de Europese Commissie hebben we de 27 evaluaties van de lidstaten met betrekking tot de herstructurerings bestudeerd.

Op grond van deze evaluaties werden er aanbevelingen geformuleerd, waaruit blijkt dat de mechanismen die we instellen, veel te laat komen.

dont nous gérons les restructurations est que, globalement, nous mettons en place des mécanismes qui arrivent trop tardivement. Tous ont dit cela.

On doit les anticiper. On doit avancer le moment, non pas où l'on va impliquer des forces syndicales mais celui où l'on va détecter le problème car à ce moment, il y a encore une possibilité de choix de repreneur, de changement stratégique, voire d'accord avant même les annonces de restructuration et de licenciements collectifs.

Si tout cela n'est pas possible, chacun est libre d'aboutir à cette phase. C'est un élément préventif qui n'est pas du tout obligatoire et qui n'empêche nullement l'application de la procédure Renault. C'est donc l'entreprise, *in fine*, qui décide.

C'est une recommandation générale faite à la Belgique que j'ai dès lors appliquée dans les conclusions.

Une autre recommandation nous est faite; elle est liée à toute une série d'autres thématiques notamment celle de la transformation de notre économie vers une économie plus verte, avec les changements structurels que cela implique dans tous les secteurs. Nous n'anticipons pas suffisamment les grandes évolutions que vit l'industrie, secteur par secteur. Il y a des pays qui le font beaucoup mieux car ils ont mis en place des observatoires, etc.

L'idée est d'analyser, avec l'aide de la Banque nationale ou du Bureau du Plan, entre partenaires sociaux, les perspectives tant en matière de formation, d'emploi qu'en matière de demande économique, commerciale ou d'exportation, des différents secteurs qui peuvent évoluer très rapidement, (cela se fait déjà dans certains secteurs tous les six mois). Les entreprises sont demandeuses aussi car elles en ont besoin pour dire à leurs travailleurs qu'il faut se qualifier davantage dans tel domaine, qu'il est nécessaire d'appliquer telle ou telle stratégie. Cette analyse concerne surtout les secteurs des nouvelles technologies, des emplois verts. On effectue un comparatif avec ce qui se fait dans les pays émergents et on anticipe les changements. Dans ce cas, on se rend compte qu'au lieu de tomber nez à nez avec l'événement et de devoir restructurer et licencier, on peut doper sa stratégie, se renforcer dans un secteur, exporter davantage, renforcer la qualification.

Si l'on se rend compte que les secteurs gagnants sont plus compétitifs parce que la formation est plus importante, cela demande qu'une entreprise forme mieux et dès lors ait une politique adaptée en la matière. C'est quelque chose de fondamentalement consensuel, qui vise vraiment à éviter les problèmes tant pour l'entreprise que pour les travailleurs. Ce n'est pas du tout une ingérence en quoi que ce soit dans une décision du conseil d'administration ou de l'entreprise.

En cas de conflit, on doit désigner le conciliateur social mais si on doit appliquer la recommandation au niveau belge, on pourrait doper ce service avec des conseillers économiques. Dès lors, dès la détection de problèmes, ce service pourrait apporter un soutien pour trouver des alternatives et aider peut-être, quand il en est encore temps, à retrouver des repreneurs.

Men moet anticiperen en ingrijpen zodra men het probleem opmerkt, en niet wanneer de herstructurering of het collectief ontslag worden aangekondigd. Dit staat de toepassing van de wet-Renault of de beslissing van het bedrijf zeker niet in de weg.

Het verdient ook aanbeveling om, samen met de Nationale Bank et het Planbureau, met de sociale partners onderling, een analyse te maken van de vooruitzichten op het stuk van opleiding, werkgelegenheid en de economische, handels- en uitvoerbehoefte van de snel evoluerende sectoren, namelijk die van de nieuwe technologieën en de groene banen. Hiermee kan men voorzien welke veranderingen er op til zijn, kan de ontwikkeling van strategieën worden gestimuleerd en kunnen herstructureringen en ontslagen worden voorkomen. Er is zeker geen sprake van inmenging in de beslissingen die de bedrijven nemen.

Bij conflicten zou de dienst van de sociaal bemiddelaar met economisch adviseurs kunnen worden versterkt en zou deze ook, zodra er problemen worden vastgesteld, naar alternatieven en misschien ook naar een overnemer kunnen helpen zoeken.

Indien we in het geval van Brink's sneller hadden kunnen optreden, hadden we de recente gebeurtenissen wellicht kunnen voorkomen.

Een en ander verandert niets aan de bestaande spelregels bij de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, bijvoorbeeld. Volgens mij heeft UNIZO overhaast gereageerd.

Je prends l'exemple de Brink's pour lequel il y a des questions par ailleurs.

Si nous avions pu intervenir plus tôt, nous aurions peut-être pu éviter ces événements. Cela ne change en rien les règles du jeu qui sont notamment en vigueur au sein du Conseil central de l'Économie dont fait partie cette fameuse commission spéciale qui remet des rapports sur le développement de certains secteurs – parfois même à leur demande. Nous devons avoir une conception plus dynamique des problèmes liés aux restructurations, en vue surtout de les éviter.

Selon moi, l'Unizo a réagi au quart de tour, sans prendre connaissance de ce qui se trouvait dans les conclusions européennes.

04.03 Valérie De Bue (MR): Madame la ministre, j'ai pris bonne note de vos précisions. Il s'agit en effet d'une démarche volontaire. C'est donc déjà en application, mais vous voulez activer les principes existants.

04.03 Valérie De Bue (MR): Ik noteer dat het om een vrijwillige procedure gaat en dat het uw bedoeling is bestaande mechanismen aan te zwengelen.

04.04 Joëlle Milquet, ministre: La concertation sociale existe déjà dans certains secteurs, et il serait judicieux de la généraliser dans les grandes branches industrielles en mutation. Objectivement, même dans le secteur agricole, il faut anticiper certaines avancées.

04.04 Minister Joëlle Milquet: Het lijkt me een goed idee om het sociaal overleg ook in de grote industriële sectoren die volop in beweging zijn, algemeen ingang te doen vinden.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

05 Question de Mme Valérie De Bue à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les mesures pour lutter contre les pièges à l'emploi" (n° 668)

05 Vraag van mevrouw Valérie De Bue aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de maatregelen ter bestrijding van de werkloosheidsval" (nr. 668)

05.01 Valérie De Bue (MR): Monsieur le président, madame la ministre, dans le cadre de la Journée internationale de Lutte contre la pauvreté, vous avez annoncé deux mesures afin de lutter contre les pièges à l'emploi.

05.01 Valérie De Bue (MR): In het kader van de Internationale Dag voor de uitroeiing van armoede heeft u twee maatregelen ter bestrijding van de werkloosheidsval aangekondigd.

La première mesure consiste à relever le montant maximal du revenu du cohabitant d'un chômeur chef de ménage. En effet, un demandeur d'emploi, qui touche une allocation de chômage, peut bénéficier du statut chef de ménage s'il cohabite avec une autre personne, pour autant que cette personne ne bénéficie pas d'un revenu professionnel supérieur à 612 euros par mois.

De eerste bestaat erin het maximumbedrag dat de werkende partner die met een werkloze met gezinslast samenwoont, mag verdienen, te verhogen. U stelt voor dat maximumbedrag van 612 naar 736 euro per maand op te trekken.

Vous proposez de relever ce plafond à 736 euros par mois. Cette augmentation permettrait de limiter le piège à l'emploi du cohabitant travailleur, car il encourage à prestre davantage.

La deuxième mesure a pour objectif de faciliter le retour en première période d'indemnisation pour le chômeur qui retourne au chômage après une période de travail.

De tweede maatregel strekt ertoe de terugkeer naar de eerste vergoedingsperiode te faciliteren voor werklozen die na een periode

Actuellement, il touche un montant identique à sa première période de

chômage à condition qu'il ait travaillé au mois 12 mois dans une période de 15 mois. Vous faites passer ce délai de 15 à 18 mois.

Madame la ministre, pouvez-vous nous expliquer d'où viennent ces décisions?

Ont-elles été discutées en Conseil des ministres? Avez-vous consulté les partenaires sociaux?

Avez-vous évalué leur coût? Disposez-vous des budgets nécessaires pour ces mesures?

Par ailleurs, par la première mesure, sans doute réduisons-nous le piège à l'emploi pour le cohabitant travailleur. Néanmoins, pour le chômeur chef de ménage, ne pensez-vous pas qu'il existe un risque de l'enliser dans le chômage?

En effet, je constate que les montants des allocations pour les cohabitants et les cohabitants chefs de ménage sont identiques la première année de chômage. Cette mesure ne produit donc ses effets qu'après un an de chômage. Dès lors, ce chômeur aura-t-il encore intérêt à retravailler?

05.02 Joëlle Milquet, ministre: Monsieur le président, chers collègues, lorsque j'ai exprimé à nouveau ces deux propositions, c'était sur base de décisions prises avant la chute du gouvernement.

En ce qui concerne la première mesure visant à relever le montant maximal du revenu du travailleur qui cohabite avec un chômeur chef de ménage pour éviter les pièges à l'emploi, elle constitue la finalisation d'une procédure entamée en novembre 2009; nous avons donné notre accord. Elle est née de l'initiative du comité de gestion de l'ONEM, autonome en tant que parastatal. Les partenaires sociaux sont à l'origine de la demande acceptée à l'époque. Le travail s'est poursuivi dans le cadre de la gestion paritaire de l'ONEM.

C'est pourquoi je ne crois pas que nous ayons de problème du fait de la décision prise en affaires courantes.

La seconde mesure répond à une demande adressée par Welzijnzorg, reçue par le premier ministre et moi-même; cette association est active en matière de lutte contre la pauvreté. Concrètement, elle voulait inciter les travailleurs précaires à accepter davantage de contrats, ce qui leur permettrait de se recréer un droit à une allocation plus élevée entre périodes de travail.

Actuellement, un chômeur cohabitant indemnisé au forfait, qui travaille trois jours sur cinq pendant deux ans, alors même qu'il cotise à l'assurance chômage, n'a pas le droit de revenir en première période d'indemnisation. En la matière, cette proposition avait été acceptée par le premier ministre et moi-même. Normalement, elle ne devait même pas passer en Conseil des ministres. Ce travail a été poursuivi. Des procédures de consultation et d'avis ont eu lieu auprès des partenaires sociaux. Nous étions déjà en possession de l'avis du secrétaire d'État au Budget et de l'Inspection des Finances. Voilà pour la situation actuelle!

En ce qui concerne le coût et le financement de ces mesures, pour la

gewerkt te hebben weer werkloos worden.

Werden die beslissingen in de ministerraad doorgesproken? Heeft u de sociale partners geraadpleegd? Beschikt u over de nodige middelen om die maatregelen handen en voeten te geven?

Dreigt de eerste maatregel er niet voor te zorgen dat werklozen met gezinslast langdurig werkloos worden?

05.02 Minister Joëlle Milquet: Ik heb die twee voorstellen gedaan op grond van beslissingen die vóór de val van de regering genomen werden.

De maatregel die strekt tot het optrekken van het maximumbedrag dat de werkende partner die met een werkloze met gezinslast samenwoont, mag verdienen, is het sluitstuk van een procedure die in november 2009 werd aangevat, op initiatief van het beheerscomité van de RVA. Die vraag, die destijds werd goedgekeurd, gaat uit van de sociale partners. De werkzaamheden werden voortgezet in het kader van het paritair beheer van de RVA.

De tweede maatregel speelt in op een vraag van de vereniging Welzijnzorg (armoedebestrijding). Het was de bedoeling werknemers met een precair statuut ertoe aan te zetten meer overeenkomsten te aanvaarden, zodat ze opnieuw aanspraak konden maken op een hogere uitkering tussen twee werkperiodes.

De eerste minister en ikzelf waren op die vraag ingegaan. Normaal

première, il s'agit d'une enveloppe de quatre millions sur base annuelle à partir de 2010, mais attribuée dans le cadre des adaptations au bien-être. Elle avait été prévue comme tel au niveau de l'ONEM. Pour la seconde, ce coût est peu élevé, étant donné que le public cible représente moins d'un quart des chômeurs, que le nombre de travailleurs qui parviendra à totaliser le nombre de jours requis restera limité et que le surcoût éventuel sera partiellement compensé par le fait que les travailleurs concernés seront incités à travailler plus, ce qui allègera le coût en allocations et peut créer des recettes complémentaires.

gezien moest deze aangelegenheid niet eens worden besproken op de ministerraad. Er is overlegd met en advies gevraagd aan de sociale partners. De staatssecretaris voor Begroting en de Inspectie van Financiën hadden hun advies al uitgebracht.

Met de eerste maatregel is vanaf 2010 een bedrag van vier miljoen euro per jaar gemoeid; dat geld wordt toegekend in het kader van de welvaartvastheid. Dat bedrag wordt via de RVA besteed.

De tweede maatregel valt niet duur uit. Minder dan een kwart van de werklozen komt ervoor in aanmerking. Maar weinig werknemers zullen aan het vereiste aantal dagen komen, en de eventuele stijging van de uitgaven zal deels worden gecompenseerd door een daling van de uitgaven voor de uitkeringen en door de extra ontvangsten.

05.03 Valérie De Bue (MR): Madame la ministre, je vous remercie pour votre réponse. Je précise qu'au niveau du coût, il convient également d'évaluer les effets retour; en effet, étant donné qu'il s'agit d'une lutte contre les pièges à l'emploi, des retours diminueront bien entendu le coût de ces mesures. Ces deux mesures s'avèrent opportunes mais je crois qu'il en faudra encore d'autres pour lutter contre ce phénomène.

05.03 Valérie De Bue (MR): Men dient ook de terugverdieneffecten te becijferen. Er zullen nog andere maatregelen nodig zijn om de werkloosheidsval tegen te gaan.

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

Le **président**: La question n° 883 de Mme Maggie De Block est reportée.

06 Questions jointes de

- Mme Colette Burgeon à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "le conflit social chez Brink's" (n° 927)
- M. Hans Bonte à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la faillite annoncée de Brink's et l'attitude de la ministre de l'Intérieur" (n° 942)
- Mme Julie Fernandez Fernandez à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la grève chez la société de transport de fonds Brink's" (n° 999)
- Mme Zuhail Demir à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "le statut unique à la suite du conflit social chez Brink's" (n° 1046)
- Mme Zoé Genot à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la faillite de Brink's" (n° 1068)
- Mme Kattrin Jadin à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la situation à la suite du dépôt de bilan de Brink's"

(n° 1142)

06 Samengevoegde vragen van

- mevrouw Colette Burgeon aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het sociaal conflict bij Brink's" (nr. 927)
- de heer Hans Bonte aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het aangekondigde faillissement van Brink's en de houding van de minister van Binnenlandse Zaken" (nr. 942)
- mevrouw Julie Fernandez Fernandez aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de staking bij geldtransporteur Brink's" (nr. 999)
- mevrouw Zuhail Demir aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het eenheidsstatuut naar aanleiding van het sociaal conflict bij Brink's" (nr. 1046)
- mevrouw Zoé Genot aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het faillissement van Brink's" (nr. 1068)
- mevrouw Kattrin Jadin aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de stand van zaken na de faillissementsaanvraag van Brink's" (nr. 1142)

Comme le PS a demandé la priorité, je donne d'abord la parole à Mme Fernandez Fernandez.

06.01 Julie Fernandez-Fernandez (PS): Monsieur le président, madame la ministre, chers collègues, le personnel de la société Brink's Belgium a entamé le 27 octobre dernier un mouvement de grève en protestation contre le plan de réforme visant à transformer le statut d'employé des transporteurs en statut d'ouvrier, mais aussi à fermer le siège de Strépy et à vendre la plate-forme de Zaventem à une filiale de la société. La reprise du travail a néanmoins été décidée ce samedi 20 novembre suite à un protocole d'accord conclu entre la direction et les représentants des travailleurs.

Il y a deux semaines, vous avez rencontré la direction et les syndicats afin de relancer le dialogue social et vous avez pris acte de la situation économique difficile de l'entreprise. La société Brink's Belgium ayant brutalement fait aveu de faillite, le tribunal de commerce de Bruxelles a désigné, le lundi 15 novembre, deux administrateurs provisoires afin de vérifier l'état réel de l'entreprise, le ministère public estimant le dépôt de bilan de la société "non recevable, prématuré et non fondé" et l'invitant par ailleurs à se tourner vers la loi sur la continuité des entreprises.

Mercredi 17 novembre, le tribunal n'a pas tranché la question de savoir s'il s'agissait d'une faillite frauduleuse, comme le demandaient les syndicats. Il n'empêche qu'une information judiciaire a été lancée par le parquet pour abus de biens sociaux et que le tribunal a refusé la faillite au motif que les mandats des administrateurs n'étaient pas valables. Dans le même temps, la mission des administrateurs provisoires a été maintenue.

Sans préjuger de l'issue de cette affaire, la volonté de la direction de modifier presque unilatéralement le statut des travailleurs est-elle compatible avec un État de droit? Quels sont les arguments invoqués par la direction pour justifier le démantèlement de droits acquis? Comment est-il possible que l'unique concurrent de Brink's, Group 4, fonctionne quant à lui avec un statut d'ouvrier pour son personnel? Cet état de faits démontre une fois de plus qu'il existe un problème grave de cohérence quant à la qualification de la nature des prestations des travailleurs. Je vous rappelle que la jurisprudence estime que la qualification donnée par les parties à un contrat est à ce

06.01 Julie Fernandez-Fernandez (PS): Het personeel van de firma Brink's Belgium heeft het werk neergelegd uit protest tegen het plan van de directie om het bediendenstatuut van de geldkoeriers om te vormen tot een arbeidersstatuut, maar ook tegen de sluiting van de vestiging in Strépy en de verkoop van het platform in Zaventem aan een dochteronderneming van het bedrijf.

Nadat Brink's Belgium het faillissement had aangevraagd, wees de rechtbank van koophandel te Brussel twee voorlopige bewindvoerders aan teneinde na te gaan hoe het bedrijf er werkelijk aan toe was, omdat het openbaar ministerie van oordeel was dat het neerleggen van de boeken door het bedrijf "onontvankelijk, voorbarig en ongegrond" was. Het parket stelde een opsporingsonderzoek wegens misbruik van vennootschapsgoederen in en de rechtbank wees de faillissementsaanvraag af.

Is het streven van de directie om het statuut van de werknemers te wijzigen verenigbaar met onze rechtsstaat? Welke argumenten voert de directie daarvoor aan? Bij de enige concurrent van Brink's,

sujet inopérante et que selon beaucoup de spécialistes du droit social, jusqu'à la moitié des ouvriers pourraient être requalifiés en employés en fonction de la nature de leur travail.

Étant donné qu'une action en référé est à l'étude contre la vente par Brink's Belgium de ses activités de transport de valeurs à la filiale Brink's Diamond, je n'aborderai pas la question de la licence temporaire accordée à cette dernière par votre collègue Mme Turtelboom. Mais en tout état de cause, j'estime que l'ensemble des décisions prises par Brink's Belgium s'apparentent à du *lock out*. Selon la presse, trois ou quatre candidats repreneurs de Brink's Belgium se seraient manifestés.

Dans l'hypothèse où nous assisterions à un transfert conventionnel d'entreprises, ne pensez-vous pas que les raisons économiques, techniques ou d'organisation telles qu'elles figurent dans la convention collective de travail n° 32bis du 7 juin 1985 et qui autorisent le licenciement, contredisent la garantie d'emploi des travailleurs concernés puisque le transfert d'entreprise implique nécessairement une raison d'ordre économique, technique ou d'organisation? Il n'est pas rare en effet que des travailleurs licenciés par le cédant soient réengagés par le cessionnaire mais à des conditions nettement moins favorables.

Madame la ministre, que peut-il être entrepris contre ces ententes informelles qui visent à "faciliter" la cession?

06.02 Colette Burgeon (PS): Monsieur le président, madame la vice-première ministre, voilà plusieurs semaines que les membres du personnel de Brink's ont arrêté le travail sur le site de Strépy, à La Louvière, suite à l'annonce de la fermeture de ce site par la direction du groupe.

Au-delà de cette décision, je ne peux que m'insurger contre la manière dont les dirigeants d'un groupe international traitent leur personnel, foulant aux pieds toutes les règles de concertation sociale en usage dans notre pays. Cette manière de faire démontre une fois encore que la législation sociale belge est bafouée par des sociétés multinationales, qui profitent des avantages que nous leur offrons mais qui méprisent les droits des travailleurs.

Le combat exemplaire que mène le personnel de Brink's doit nous faire réfléchir quant aux moyens légaux à développer pour empêcher que, dans notre État de droit, des travailleurs soient jetés comme de vulgaires kleenex et paient les fautes de stratégie ou de management commises au sein de grands groupes.

Outre la fermeture du site de Strépy et les licenciements ou reclassements qui en découlent, il me paraît inconcevable qu'une entreprise puisse imposer le passage du statut d'employé à celui d'ouvrier. Il s'agit d'un retour en arrière inadmissible en matière de droit et de protection sociale. La société mère américaine entend, par ces mesures, rendre Brink's à nouveau concurrentielle. Cela semble pour le moins curieux quand on sait que ce groupe contrôle à lui seul 80 % du marché des transports de fonds en Wallonie via son site louviérois.

Enfin, les syndicats craignent que la direction de Brink's Belgium

Group 4, heeft het personeel een arbeidersstatuut. Dit wijst op een groot gebrek aan samenhang op het stuk van de kwalificatie van de aard van de prestaties van de werknemers.

Wat de verkoop door Brink's Belgium van zijn waardetransport-activiteiten aan dochter-onderneming Brink's Diamond betreft, vind ik dat die verrichtingen veel weg hebben van een lock-out. Volgens de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32bis van 7 juni 1985 moet er bij de overgang van ondernemingen noodzakelijkerwijze sprake zijn van een economische, technische of organisatorische reden.

Wat kan er worden ondernomen tegen dergelijke informele afspraken, die de overdracht moeten 'vergemakkelijken'?

06.02 Colette Burgeon (PS): Ik kan niet anders dan verontwaardigd zijn over de manier waarop de top van een internationale groep alle regels inzake sociaal overleg die gangbaar zijn in ons land aan zijn laars lapt. De voorbeeldige strijd van het personeel van Brink's moet ons doen nadenken over de wettelijke instrumenten die moeten worden ontwikkeld om te voorkomen dat werknemers als een stuk vuil worden behandeld en het slachtoffer worden van mismanagement.

Niet alleen de sluiting van de vestiging in Strépy maar ook het feit dat een bedrijf zomaar de overgang van het bedienden- naar het arbeidersstatuut kan opleggen, is onvoorstelbaar. Op die manier wil het Amerikaanse moederbedrijf Brink's opnieuw concurrentieel maken. Dat is toch wel vreemd, als men bedenkt dat die groep alleen al 80 procent van de markt van de waardetransporten in Wallonië in handen heeft.

dépose son bilan pour recommencer ensuite sous le parapluie meilleur marché d'une société sœur appelée Brink's Diamond & Jewelry Services. En d'autres mots, la direction de Brink's organiserait sa propre faillite pour redémarrer sur d'autres bases socialement moins contraignantes.

Madame la vice-première ministre, alors que les négociations interprofessionnelles vont bientôt démarrer, peut-on s'attendre à des avancées sur le plan du rapprochement entre les statuts d'ouvrier et d'employé?

Il est clair que la confiance entre le front commun syndical et la direction de Brink's est rompue.

Quel bilan tirez-vous de vos rencontres successives avec la direction de l'entreprise et avec les représentants des travailleurs? Quelles mesures préconisez-vous pour permettre l'établissement d'un dialogue serein entre les deux parties?

Un pas supplémentaire a été franchi le 10 novembre dernier puisque la direction de Brink's aurait fait part de son intention de déposer le bilan le 12 novembre si les travailleurs ne cessaient pas immédiatement leur mouvement de grève. Cette menace n'est-elle pas assimilable à une nouvelle forme de *lock out*, pratique contraire à la tradition sociale en Belgique?

La branche belge du transporteur de fonds américain Brink's est déficitaire depuis huit ans. La perte cumulée s'élève à plus de 19,6 millions d'euros, selon la presse économique. Ne serait-il pas nécessaire de renforcer le devoir d'information ou de mettre en place un système d'alerte au sein des conseils d'entreprise afin de prévenir ce genre de situation?

Madame la ministre, ma question a été déposée, il y a plusieurs jours. Et si depuis, les travailleurs ont repris le travail, ils ne sont pas tout à fait confiants en l'avenir et ils méritent d'être rassurés.

Tot slot vrezen de vakbonden dat de directie van Brink's Belgium de boeken neerlegt om vervolgens op een andere basis, met minder gunstige sociale voorwaarden, opnieuw van start te gaan.

Valt in het vooruitzicht van de onderhandelingen over een centraal akkoord te verwachten dat er voortgang zal worden gemaakt inzake het nader op elkaar afstemmen van het bedienden- en het arbeidersstatuut?

Het spreekt voor zich dat het vertrouwen tussen het gemeenschappelijk vakbondsfront en de directie van Brink's ver zoek is.

Tot welk besluit komt u na uw vergaderingen met de directie van het bedrijf en de werknemersafgevaardigden?

Welke maatregelen stelt u voor met het oog op de totstandbrenging van een serene dialoog tussen de beide partijen?

De directie van Brink's zou hebben laten weten dat zij op 12 november de boeken zou neerleggen als de werknemers niet onmiddellijk hun stakingsactie zouden beëindigen. Is dit dreigement geen nieuwe vorm van lock-out?

De Belgische afdeling van de Amerikaanse waardetransporteur Brink's is al acht jaar verlieslatend. Zou de verscherping van de informatieplicht of de invoering van een waarschuwingssysteem in ondernemingsraden dit soort situaties niet kunnen voorkomen?

De werknemers zijn dan wel weer aan de slag gegaan, maar zij hebben niet veel vertrouwen in de toekomst. Zij verdienen het om te worden gerustgesteld.

06.03 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Monsieur le président, madame la ministre, les employés de la société Brink's décidaient, en concertation avec les syndicats, de se mettre en grève afin de s'opposer à la fermeture du site Strépy et surtout au passage du

06.03 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Met de beslissing om de activiteiten stop te zetten en vier vestigingen te sluiten, overtreedt

statut d'employé à celui d'ouvrier.

Pendant de nombreux jours, les travailleurs, qui ont légitimement manifesté leur désaccord face à cette situation, se sont retrouvés un peu pris en otage par cette entreprise.

Cette situation était impensable pour eux qui avaient déjà subi deux vagues de licenciement et qui, tout long de leur carrière professionnelle, ont pris de nombreux risques pour leur vie au bénéfice de la société.

Pour la direction de Brink's, le passage du statut d'employé au statut d'ouvrier, la fermeture du dépôt de Strépy, ainsi que la cession des activités de transport de diamants à l'aéroport de Bruxelles (30 personnes) étaient à prendre ou à laisser.

Des rencontres de médiation ont donc été organisées avec la direction et les représentants syndicaux, mais sans succès, ce en raison de l'absence de volonté des gestionnaires de la société de trouver une solution.

Le vendredi 12 octobre Brink's a annoncé la cessation de ses activités, ainsi que la fermeture de quatre de ses sites (Strépy, Machelen, Hasselt, Gand), laissant 430 travailleurs sans emploi.

Cette décision bafoue clairement les règles de la concertation sociale.

Heureusement, le mardi 16 novembre dernier, le tribunal du commerce annonçait que l'aveu de faillite était irrecevable car prématuré et non fondé.

Pour comble, l'entreprise annonçait qu'elle ne pourrait payer les derniers salaires ni les préavis, alors qu'elle venait de se séparer de sa branche la plus rentable, celle des diamants!

Madame la ministre, quel a été le suivi de la crise Brink's entrepris par vos services avant le dépôt de bilan? Les patrons de Brink's souhaitent faire passer leurs travailleurs du statut employé au statut ouvrier. Quelle est la légalité de cette revendication? Comment se fait-il que, dans un même secteur, il soit possible de faire du shopping social? Enfin, de quelles aides à l'emploi cette entreprise a-t-elle pu bénéficier?

06.04 Hans Bonte (sp.a): Mevrouw de minister, ik kan mij niet van de indruk ontdoen dat in deze moeilijke economische tijden een aantal multinationale ondernemingen het niet zo nauw neemt – ik druk mij zacht uit – met sociale en andere wetgevingen in dit land.

Er is Roche, dat aankondigt dat het geen wet-Renault nodig heeft. Er is Brink's, dat inmiddels door de rechter terechtgewezen is omdat het de regels inzake faillissement niet wou volgen. Ik meen dat een verhoogde alertheid nodig is opdat belangrijke bedrijven met een buitenlandse zetel zich zouden schikken naar de democratisch aangenomen reglementering in dit land.

Dit gezegd zijnde, mevrouw de minister, wil ik u en uw kabinetschef bedanken voor uw engagement in dit moeilijke verhaal. Ik heb gemerkt dat u ontgoocheld was bij het mislukken van de jongste

Brink's duidelijk de regels inzake het sociaal overleg.

Gelukkig verklaarde de rechtbank van koophandel de aangifte van het faillissement onontvankelijk, want voorbarig en ongegrond.

Het toppunt was dat de onderneming aankondigde dat zij de laatste lonen en de opzegvergoedingen niet kon uitbetalen, terwijl ze haar meest winstgevende tak, het diamanttransport, pas had verkocht!

Hoe volgden uw diensten de crisis bij Brink's voordat het faillissement werd aangevraagd? De directie van Brink's wilde de werknemers van het bediendenstatuut naar het arbeidersstatuut overhevelen. Is die eis wettelijk? Hoe is het mogelijk dat er in een en dezelfde sector aan sociaal shoppen kan worden gedaan? Tot slot, welke werkgelegenheidssteun heeft die onderneming genoten?

06.04 Hans Bonte (sp.a): Nous traversons actuellement une période économique difficile et nous constatons que certaines entreprises internationales bafouent les lois belges, notamment les lois sociales. C'est ainsi que Roche a annoncé qu'elle ignorerait la loi Renault et que la société Brink's a foulé aux pieds les règles de notre législation en matière de faillites. À juste titre, la ministre s'est dite très déçue par l'échec de l'ultime tentative de négociations avec la société

bemiddelingspoging, wat absoluut begrijpelijk is.

In tegenstelling tot vorige sprekers wil ik u toch een duidelijke politieke vraag stellen. Het is toch bijzonder merkwaardig dat een andere minister in lopende zaken één uur na het aankondigen van Brink's dat het de boeken zou neerleggen een licentie geeft aan een zusteronderneming ervan, met als argument: "Ik kan niet anders." Vandaag, een aantal dagen later, hoor ik diezelfde minister zeggen: "Ik probeer die licentie vooralsnog af te nemen, ook al is het tijdelijk."

Mevrouw de minister, ik zou hier graag duidelijkheid over hebben. Ik vind het bijzonder pervers dat een minister zich zo manifesteert in een sociaal conflict. Dit vormt een vervelend precedent dat ongetwijfeld navolging zal krijgen. Wat is er nu van aan dat een ander lid van deze regering zomaar een licentie "moest" geven, rekening houdend met de wetgeving? Dat is immers wat de minister verklaard heeft.

De kern van het conflict, mevrouw de minister, is kostenreductie. Brink's wil daartoe komen door het op de helling zetten van het bediendenstatuut.

Andere sprekers hebben ernaar verwezen.

Mevrouw de minister, de voorbije jaren heb ik u proberen duidelijk te maken dat wij vroeg of laat in dit Parlement knopen zullen moeten doorhakken over het statuut.

Het sociaal overleg is de jongste twintig jaar steriel gebleken. Verschillende ministers zijn de revue gepasseerd en hebben het sociaal overleg een kans gegeven. Wat er ook van zij, vroeg of laat worden in dit Parlement wetten goedgekeurd rond de statuten van arbeiders en bedienden. Zult u uw medewerking verlenen als de komende dagen de discussie rond een nieuw werknemersstatuut een aanvang zou nemen?

06.05 Zuhail Demir (N-VA): Mevrouw de minister, u hebt in uw hoedanigheid proberen te bemiddelen in het sociaal conflict bij Brink's. Dat conflict heeft nogmaals aangetoond dat er dringend werk moet gemaakt worden van het eenheidsstatuut van arbeiders en bedienden.

De wetgeving bepaalt dat wie in hoofdzaak handenarbeid verricht arbeider is en wie hoofdarbeid verricht bediende is. Dat onderscheid dateert uit de 19^{de} eeuw en is ondertussen compleet achterhaald. Het is onmogelijk in onze huidige samenleving een duidelijke lijn te trekken tussen arbeiders en bedienden. Het conflict bij Brink's heeft dat nogmaals bewezen: voor de ene werkgever zijn geldtransporteurs arbeiders, voor de andere zijn het bedienden. Het is voor mij ook niet echt duidelijk wanneer iemand bediende dan wel arbeider is.

Inzake het eenheidsstatuut hebben de sociale partners al de kans gekregen om tot een uitkomst te komen. Zo kwamen ze tijdens de interprofessionele onderhandelingen voor 2001-2002 tot een akkoord om tegen eind 2001 een rapport uit te brengen over het eenheidsstatuut in de NAR. Binnen een periode van vijf jaar, tegen eind 2006 dus, moest het eenheidsstatuut realiteit worden. Anno 2010 is er van dat eenheidsstatuut echter nog steeds geen sprake. Het is nog maar de vraag of de sociale partners in dit dossier een

Brink's. Un fait notable doit toutefois être relevé. Une autre ministre en affaires courantes a accordé une licence à une filiale de Brink's une heure seulement après l'annonce par cette dernière de sa décision de déposer son bilan. Qui plus est, cette ministre déclare aujourd'hui qu'elle tente de retirer temporairement à cette filiale la licence qu'elle vient de lui accorder. La ministre pourrait-elle expliquer la raison pour laquelle une licence a été accordée à cette filiale de Brink's?

La société Brink's veut réduire ses coûts d'exploitation en remettant en cause le statut d'employé. C'est le nœud du problème. Ces dernières années, je me suis efforcé à de nombreuses reprises d'expliquer qu'il faut absolument que le Parlement prenne une décision concernant les statuts des travailleurs salariés. La ministre participera-t-elle à un débat sur un nouveau statut de travailleur salarié si un tel débat est entamé au cours des prochains jours?

06.05 Zuhail Demir (N-VA): Le conflit social chez Brink's est une nouvelle preuve qu'il faut de toute urgence unifier les statuts d'ouvrier et d'employé. En 2001, les partenaires sociaux avaient marqué leur accord sur l'adoption d'un statut unique en 2006. Or ce statut est encore dans les limbes. À l'heure qu'il est, le dossier y relatif est sans doute revenu sur le tapis dans le cadre des négociations professionnelles qui sont actuellement en cours. Mais sera-t-il vraiment abordé? Une solution interviendra-t-elle prochainement ou le Parlement devra-t-il prendre une initiative?

eenheidsstatuut zullen bereiken.

Het dossier over het eenheidsstatuut ligt nu allicht terug op tafel in de lopende professionele onderhandelingen. Hebt u er zicht op in welke mate dat dossier aan bod zal komen? Zullen de sociale partners tot een uitkomst komen? Zo niet, moet het Parlement ter zake dan zelf geen initiatief nemen?

06.06 Kattrin Jadin (MR): Madame la vice-première ministre, notre pays vit de nouveau un drame social assez important avec le dépôt de bilan de la Brink's jetant 450 travailleurs dans le doute et l'incertitude pour leur avenir.

Le feuilleton auquel nous avons assisté, qui n'est d'ailleurs pas fini, est quelque peu interpellant. L'entreprise américano-néerlandaise a d'abord voulu imposer un changement de statut à ses employés de manière unilatérale sans consultation préalable - ce qui renvoie une fois de au débat sur le statut unique -, la fermeture du site de Strépy et la vente de la plate-forme de Zaventem à une filiale.

La pilule était difficile à avaler pour les nombreux travailleurs de l'entreprise. Nous nous sommes donc retrouvés dans une impasse sociale avec une réaction musclée des syndicats face à cette situation peu banale. Le bras de fer s'est engagé entre les deux parties et le personnel s'est mis en grève dès le 27 octobre.

Votre cabinet est lui-même intervenu dans les négociations, afin de tenter de comprendre les points de vues divergents et de les rassembler visiblement sans succès. Nouvelle étape, Brink's lance un ultimatum en menaçant de déposer le bilan en Belgique si les travailleurs n'acceptent pas de se plier à ses exigences. Les syndicats ne pouvaient bien entendu pas céder à ce chantage qui sentait la porte de sortie facile pour les dirigeants de Brink's.

La société de transport de fonds a cependant mis sa menace à exécution sans nouvelle sommation, comme si le destin de 450 travailleurs dévoués ne valait pas mieux qu'un vieux chewing gum! Un sentiment de révolte et d'injustice a évidemment envahi l'ensemble de nos concitoyens. Le choc face à l'attitude de Brink's est important. Nous ne pouvons accepter cette façon de procéder de la part de la société américano-néerlandaise qui a agi dans son seul intérêt.

Si cette saga de mauvais goût n'est pas terminée avec la décision du tribunal de commerce de Bruxelles, nous ne nous faisons plus d'illusion sur les objectifs de Brink's.

Madame la ministre, lors de votre rencontre avec les syndicats et la direction de Brink's, comment avez-vous perçu le comportement de la direction à ce moment-là? Quel sera l'avenir de la société avec son administrateur provisoire? Avez-vous des précisions concernant une éventuelle reprise des activités de Brink's par G4S?

06.07 Joëlle Milquet, ministre: Monsieur le président, chers collègues, ce dossier est à la fois compliqué et délicat. Différentes thématiques s'y bousculent!

06.06 Kattrin Jadin (MR): Het geldtransportbedrijf Brink's heeft de boeken neergelegd, waardoor de baan van zo'n 450 werknemers op de tocht komt te staan en we dus van een vrij ingrijpend sociaal drama kunnen gewagen. Nadat het Amerikaans-Nederlandse bedrijf zijn werknemers een minder gunstig statuut wilde opleggen, ontstond een krachtmeting en ging het bedrijf op 27 oktober in staking. Voor ons is een dergelijke handelwijze onaanvaardbaar, want het bedrijf heeft alleen zijn eigen belangen voor ogen.

Welke indruk maakte de directie van Brink's op u tijdens uw recente ontmoeting? Hoe ziet de toekomst van het bedrijf met zijn voorlopig bewindvoerder eruit? Beschikt u over meer informatie in verband met een eventuele overname van de activiteiten van Brink's door G4S?

06.07 Minister Joëlle Milquet: Het is een ingewikkeld en delicaat dossier.

Des tensions évidentes duraient depuis un certain temps et, après

Bij Brink's heersten er spanningen

analyse, on peut dire qu'il y avait chez Brink's une addition de problèmes: rentabilité, méfiance à l'égard du management, structure de coûts élevés, organisation du travail peu efficace, mauvais climat social en général et pertes cumulées depuis de nombreuses années.

À partir du moment où le conflit a éclaté, lors du lancement de la grève, les services du conciliateur social du SPF se sont mis en route. Deux réunions de conciliation ont eu lieu les 2 et 4 novembre 2010 lors desquelles le bureau de conciliation a émis des recommandations très claires et pertinentes qui n'ont pas été suivies par l'employeur; les syndicats ont aussi mis objectivement des propositions sur la table. Celles-ci rendaient possibles des économies de plus de 1,5 million d'euros et des ouvertures sur certains aspects avec une sensibilité très importante, notamment sur la problématique des préavis, ce qui est largement légitime. Dans le cadre de ces deux conciliations, les syndicats ont clairement fait des propositions qui n'ont jamais fait l'objet d'un avis positif ou ne fût-ce que d'une avancée minimale.

À partir du moment où, après la réunion du 4 novembre 2010, il est apparu que nous étions dans une impasse importante et qu'il n'y avait plus aucune capacité de discussion ultérieure malgré ce qui était sur la table, mon chef de cabinet, Peter Vansintjan, a rencontré la direction pour la première fois le 8 novembre 2010. Le 9 novembre 2010, j'ai eu avec lui le contact avec l'ensemble des syndicats pour entendre leur point de vue, analyser la situation, notamment la capacité de reprise d'une négociation, et pour déterminer quel serait le signal qui pourrait venir de part et d'autre. Je reconnais que les syndicats étaient désireux de venir avec des propositions constructives et responsables pour sauver l'entreprise mais celles-ci pouvaient difficilement s'inscrire dans une demande unilatérale de changement radical de tout le statut, en ce compris les délais de préavis.

Puis, le 10 novembre, nous avons tenu une réunion assez longue avec mon chef de cabinet et la direction. Nous y avons tout tenté pour organiser une reprise des négociations le vendredi dans un cadre plus ouvert afin de ne pas se fixer exclusivement sur le changement de statut. Il fallait démontrer la possibilité d'arriver à des effets importants en matière d'économie, mais via d'autres thèmes. À cette fin, il fallait se rencontrer, se parler et se montrer ouverts pour obtenir un mandat de négociation renouvelé.

Objectivement, malgré tous nos efforts, nous n'avons rencontré aucune possibilité d'espace minimal pour donner un signal aux syndicats et au conciliateur social pour une reprise éventuelle. Ainsi, à l'issue de la rencontre, nous nous sommes rendu compte de leur intention de déposer le bilan dans un délai très court. Nous avons donc maintenu le contact avec la direction, les syndicats, etc.

Le vendredi, la direction a décidé de déposer le bilan. Vous connaissez la suite des événements: l'attitude du parquet assez claire, puis la désignation des administrateurs provisoires. La qualité du travail de ces administrateurs provisoires est à souligner. Nous avons eu plusieurs contacts avec M. Zenner: il travaille en partenariat avec tout le monde; son contact est très bon aussi avec les syndicats.

Ensuite, ce fut le refus de la faillite dans un premier temps. Après les

en bovendien kampte het bedrijf met diverse problemen (rentabiliteit, wantrouwen ten aanzien van het management, hoge kosten, inefficiënte arbeidsorganisatie, slecht sociaal klimaat en jarenlange verliezen). Toen het conflict uitbrak, zijn de diensten van de sociaal bemiddelaar van de FOD in actie gekomen. Er vonden twee vergaderingen plaats, op 2 en 4 november 2010: het verzoeningsbureau heeft aanbevelingen geformuleerd, die niet werden gevolgd door de werkgever. De vakbonden hebben ook voorstellen gedaan, waarover er nooit een advies werd uitgesproken.

Na de vergadering van 4 november was de situatie uitzichtloos geworden, en was er geen overleg meer mogelijk. Mijn kabinetschef heeft dan op 8 november met het management gepraat. Op 9 november heb ik de vakbonden ontvangen, die constructieve voorstellen hebben voorgelegd om het bedrijf te redden. Ze konden echter moeilijk instemmen met een radicale wijziging van het statuut, met inbegrip van de opzeggingstermijnen.

Op 10 november hebben mijn kabinetschef en ikzelf dan lang vergaderd met de directie. We hebben daar werkelijk op alle mogelijke manieren geprobeerd de onderhandelingen in een meer open kader weer op gang te trekken. Ondanks onze inspanningen zagen we niet de geringste opening voor een eventuele hervatting.

Op vrijdag besliste de directie de boeken neer te leggen. Het vervolg kent u: de houding van het parket, en de aanwijzing van voorlopige bewindvoerders. Zij hebben trouwens uitstekend werk verricht, wil ik toch even onderstrepen.

négociations avec l'administrateur provisoire, la reprise du travail a été décidée, mais dans un volume plus limité. C'est pour cette raison qu'une des possibilités actuelles est d'utiliser les mesures anti-crise, tant qu'elles existent encore; elles permettront de garder tout le monde dans cette période provisoire.

À présent, nous verrons si nous nous dirigeons *in fine* vers une faillite – de quel ordre? – et si la vente du département de Zaventem, réalisée assez paradoxalement le 4 novembre, jour de la dernière négociation avec les syndicats, est considérée par le tribunal comme valable ou pas.

Comme suite des événements, des contacts ont lieu avec des repreneurs potentiels; ils sont au nombre de quatre. Le travail est largement pris en main.

Er was een vraag over het voorlopig akkoord van een licentie en de vraag over de beslissing van mijn collega mevrouw Turtelboom. Het gaat hier ongetwijfeld over de bijzondere sector van geldvervoer en waardentransport. Het personeel is gewapend en het bedrijf moet om veiligheidsredenen over een vergunning beschikken. Het afleveren van deze vergunning behoort tot de bevoegdheid van mijn collega, minister Turtelboom. Deze vergunningen kaderen in de wet-Tobback. Het afleveren van deze vergunning behoort niet tot mijn bevoegdheid. Over het overdragen van een vergunning op de zusteronderneming Brink's Diamonds & Jewelry kan ik me dus niet uitspreken.

Wel ben ik van mening dat ter zake pas een echte beslissing kan worden genomen in zoverre het duidelijk is welke overdracht van patrimonium en personeel van Brink's Belgium naar Brink's Diamond & Jewelry door de rechtbank als correct wordt gecatalogeerd. Wat mevrouw Turtelboom en de vergunning betreft, spreken we tot nu toe over een voorlopige en mondelinge vergunning. Dat is belangrijk, eerst en vooral voor de bescherming van het vervoer en van de activiteiten inzake diamanten in België. Tot nu toe blijft het bij een mondeling en voorlopig akkoord. Het betreft een voorlopige beslissing om de bescherming van het vervoer te organiseren. Brink's organiseert in feite het vervoer van diamant voor de andere firma's en heeft een soort monopolie. Als het niets doet, hebben we geen vervoer meer van diamanten enzovoort. Dat is een beetje gevaarlijk.

Ik heb niets te zeggen over de beslissing van mijn collega, maar ze hebben een wet. Tot nu toe houdt de minister het alleen maar bij een mondelinge vergunning. Er is ter zake onduidelijkheid. Tot nu toe is de aanvraag tot faillissement niet aanvaard.

Présidente: Valérie De Bue.

Voorzitter: Valérie De Bue.

De wettelijke situatie is dus onduidelijk. De vraag rijst of de transfer van de afdeling Zaventem een wettelijk karakter heeft of niet.

Brink's had het faillissement aangevraagd bij de rechtbank van

Na de onderhandelingen met de voorlopige bewindvoerders werd beslist het werk te hervatten, maar op een lager pitje. Het toepassen van de anticrisismaatregelen, waardoor iedereen aan de slag kan blijven tijdens die overgangperiode, behoort tot de mogelijkheden. We zullen nu moeten zien of het uiteindelijk tot een faillissement komt en of de verkoop van de afdeling in Zaventem – die plaatsvond op de dag waarop een laatste keer onderhandeld werd met de vakbonden – al dan niet rechtsgeldig is.

Er zijn contacten geweest met de vier potentiële overnemers.

Étant donné qu'il s'agit d'un secteur particulier, le personnel est armé et l'entreprise doit avoir une licence. La délivrance de cette licence est de la compétence de la ministre Turtelboom. Je ne puis dès lors me prononcer sur la licence accordée à la filiale de cette entreprise.

Je pense pour ma part que nous ne pourrions prendre une vraie décision dans ce dossier que lorsque le tribunal aura décidé quelles ressources financières et quels membres du personnel de la Brink's Belgium peuvent être transférés vers la Brink's Diamond & Jewelry. À ce jour, il s'agit d'une licence provisoire et verbale qui est nécessaire pour le transport de diamants dans des conditions de sécurité satisfaisantes, une activité dont Brink's a le monopole.

Sur le plan légal, la situation restera floue tant que la faillite n'aura pas été accordée. Brink's avait demandé la faillite au tribunal de commerce, lequel ne l'a pas prononcée. Pour l'heure, nous attendons la décision du tribunal ainsi que celle du curateur.

Les partenaires sociaux ont enregistré certaines avancées. Un certain nombre de propositions

koophandel, die het faillissement niet heeft uitgesproken. Nu wachten wij op de beslissing van de rechtbank en van de curator. De curator was gisteren heel duidelijk op televisie. Wij wachten de beslissing van de rechtbank af.

Over het sociaal overleg dan. Tot nu toe, meen ik, boeken de sociale partners wel enige vooruitgang. Een groep van vier mensen werkt aan het statuut van de arbeiders en bedienden. Er ligt een aantal voorstellen op tafel, met het oog op voorlopige maatregelen. Ik hoop dat men tot een akkoord kan komen. Dat zou dan voor eind dit jaar of begin volgend jaar zijn.

Kortom, men onderhandelt, de sfeer is tamelijk goed, en er liggen echte voorstellen op tafel om een akkoord te bereiken. Wij zullen zien.

06.08 Julie Fernandez-Fernandez (PS): Je remercie la ministre pour sa réponse et je salue son action dans ce dossier. Si on peut comprendre ce qui l'anime quand elle applique les mesures anti-crise pour aider les 450 familles, il paraît bizarre de les appliquer pour une entreprise qui a volontairement réduit son activité.

06.09 Joëlle Milquet, ministre: C'est l'administrateur provisoire qui le demande pour garder les contrats.

06.10 Julie Fernandez-Fernandez (PS): On comprend pourquoi c'est fait mais on peut aussi se poser des questions.

06.11 Joëlle Milquet, ministre: On peut certainement se demander pourquoi ils ne l'ont pas fait avant.

06.12 Julie Fernandez-Fernandez (PS): Nous attendrons les résultats du travail des partenaires sociaux et nous espérons que dans les prochains accords, il y ait des réponses au sujet du rapprochement des statuts d'ouvrier et d'employé.

06.13 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Dans votre réponse, vous soulignez les moments où vous avez pu intervenir, la bonne volonté que vous avez constatée dans le chef des syndicats pour proposer des pistes d'économies et la fermeture totale du côté patronal. Nous avons aussi introduit une question auprès de Mme Turtelboom pour

concernant le statut des ouvriers et des employés en vue de l'adoption de mesures provisoires sont sur la table. J'espère qu'un accord pourra être conclu avant la fin de cette année-ci ou au début de l'année prochaine.

06.08 Julie Fernandez-Fernandez (PS): Ik juich de actie toe die de minister in dat dossier heeft ondernomen. Het is begrijpelijk dat ze de crisismaatregelen toepast om de betrokken 450 gezinnen te helpen, maar tegelijkertijd lijkt het vreemd dat men die maatregelen toepast voor een onderneming die uit eigen beweging haar activiteiten terugschroeft.

06.09 Minister Joëlle Milquet: De voorlopige bewindvoerder heeft dat gevraagd om de arbeids-overeenkomsten te vrijwaren.

06.10 Julie Fernandez-Fernandez (PS): Dat is begrijpelijk, maar toch kan men daar ook vraagtekens bij plaatsen.

06.11 Minister Joëlle Milquet: Men kan zich zeker afvragen waarom dat niet eerder gevraagd werd.

06.12 Julie Fernandez-Fernandez (PS): We zullen de resultaten van de werkzaamheden van de sociale partners afwachten en hopen dat de volgende akkoorden uitsluitel geven over de harmonisering van het arbeiders- en het bedienden-statuu.

06.13 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Wij stellen mevrouw Turtelboom ook een vraag in verband met de criteria die zij hanteert voor het verlenen van tijdelijke licenties. Die

essayer de cerner les critères qu'elle utilise en matière de dispense de licences temporaires. En effet, cette façon de dispenser une licence met à mal le droit de grève. Il faut donc exercer un certain contrôle en la matière.

J'entends bien que le groupe de travail œuvrant à l'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé avance dans ses efforts. C'est une piste intéressante. S'il n'aboutissait pas, ne devrait-on pas réfléchir à un système qui permettrait à un travailleur forcé de passer du statut d'employé à celui d'ouvrier, de jouir du préavis correspondant à son ancien statut durant deux années? On en a beaucoup parlé dans ce cas-ci parce qu'il s'agit d'une entreprise importante avec une délégation syndicale dynamique mais il semblerait que des travailleurs de toutes petites sociétés, mal défendus, ne se rendent pas bien compte des conséquences et qu'on modifie leur statut d'employé à ouvrier avec une toute petite augmentation de salaire. Quelques mois plus tard, ils se font licencier sans comprendre ce qui leur est arrivé.

Soit ce groupe de travail aboutit rapidement à des solutions, soit il faudrait recourir en cette période de pression à la baisse de l'emploi à des systèmes de protection des travailleurs les moins bien protégés, en particulier dans les PME.

06.14 Colette Burgeon (PS): Madame la ministre, je vous remercie pour vos réponses complètes. Je pense que les travailleurs ont adopté une attitude exemplaire car s'ils s'étaient laissés faire, cela aurait créé un précédent.

Quelques jours après l'annonce de la grève, j'ai entendu qu'une entreprise du Hainaut occidental voulait faire passer des travailleurs du statut d'ouvrier au statut d'intérimaire. C'est inacceptable! Il est important que les travailleurs aient tenu bon.

La vente du site de Zaventem, la partie la plus rentable de l'entreprise, a démontré qu'elle était en difficulté.

La semaine passée, j'ai interrogé Mme Turtelboom sur la problématique du fameux permis. Elle s'est retranchée sur l'aspect sécurité, ce que je peux comprendre, mais je lui ai demandé de rajouter le statut social à la liste des critères.

Madame la ministre, il faut insister sur la problématique de l'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé. C'est la seule chose que nous pouvons faire. Il y a des négociations entre patrons et syndicats mais nous pouvons travailler sur cette harmonisation des statuts. Je compte sur le gouvernement pour mener ce travail à bien.

06.15 Hans Bonte (sp.a): Mevrouw de voorzitter, mevrouw de minister, ik ben verbaasd, maar dat is ook omdat ik die praktijken en die wetgeving niet ken. Ik zal mij daaromtrent informeren.

Ik ben toch verbaasd over de mededeling dat het hier gaat om een mondelinge en tijdelijke vergunning. De vraag die dat spontaan bij mij oproept, is welke rechtszekerheid dit biedt aan de overheid, aan Brink's of aan andere ondernemingen.

handelwijze ondermijnt immers het stakingsrecht en vraagt dus om enig toezicht.

Als het arbeiders- en het bediendenstatuut niet op elkaar afgestemd worden, zou men zich dan niet moeten buigen over beschermingsystemen voor de minst beschermde werknemers, in het bijzonder in de kmo's?

06.14 Colette Burgeon (PS): De werknemers hebben de juiste reactie gehad, want indien ze zich bij de toestand hadden neergelegd, zou dit een precedent zijn geworden.

Uit de verkoop van de site in Zaventem, het meest rendabele deel, blijkt dat het bedrijf zich in moeilijkheden bevond. Vorige week voelde ik minister Turtelboom aan de tand over de beruchte licentie. Ze voerde veiligheidsredenen aan, maar ik heb haar gevraagd het sociaal statuut aan de lijst met criteria toe te voegen.

Ik reken op de regering om de harmonisatie van het arbeiders- en het bediendenstatuut tot een goed einde te brengen. Meer kunnen we niet doen.

06.15 Hans Bonte (sp.a): Je suis étonné et je vais me pencher sur la législation à ce sujet. Quelle sécurité juridique une telle convention orale et temporaire offre-t-elle aux autorités, à la Brink's ou à d'autres entreprises? Dans pareil contexte, un retrait pourrait probablement aussi

Als het gaat om mondeling en tijdelijk, dan ga ik ervan uit dat er ook heel eenvoudig een intrekking kan gebeuren, mondeling en tijdelijk.

Mij lijkt het op die manier vergunningen toekennen toch niet te stroken met de rechtsstaat waarin wij leven. Ik zal mij daaromtrent verder informeren.

Voorzitter: Yvan Mayeur.

Président: Yvan Mayeur.

Dat dit het sociaal overleg heeft doorkruist, is wel een evidentie. Ik meen echter dat het niet zo evident is dat u zegt dat u zich niet zult uitspreken over de beslissingen van de minister van Binnenlandse Zaken.

Mevrouw Burgeon, ik wil inzake die statuten best wel rekenen op de regering. Het statuut van arbeiders en bedienden wordt nu echter al het BHV van het sociaal overleg genoemd.

Wat is daar speciaal aan? Dat is hoe langer het duurt om knopen door te hakken, hoe moeilijker het wordt om een compromis te sluiten waarbij niemand zijn gezicht verliest.

Wat wel schandalig is, en dat is ook de reden waarom ik tien jaar geleden samen met leden van uw fractie wetsvoorstellen heb ingediend, is dat daardoor de arbeiders in ons land tot de slechtst beschermde van de hele Europese Unie behoren.

De opzegtermijnen van arbeiders in België, en zeker in de kleinere ondernemingen, behoren tot de allerslechtst beschermde van de hele Europese Unie. Wat ons bindt, is inderdaad het feit dat wij een betere bescherming van de werknemers willen.

Ik vraag mij dus echt af waarom wij niet beginnen met het verbeteren van het ontslagrecht van arbeiders. Dat zal enkel maar tot gevolg hebben dat de knopen die moeten worden doorgehakt in de richting van een eenheidsstatuut gemakkelijker zullen worden doorgehakt.

Ik merk steeds dezelfde aarzeling, jaar na jaar, maar laten wij hopen dat de sociale partners het doen. Dit was al in 1978 een centrale eis van de vakbonden. Het is nu 2010. Ik hoop dat de kerstman deze keer goed nieuws brengt en een cadeautje met een eenheidsstatuut, maar ik vrees ervoor.

06.16 Zuhail Demir (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, ik vind dat u redelijk positief bent. Als ik het goed begrijp, zegt u dat de sociale partners wellicht eind dit jaar, begin volgend jaar met een resultaat inzake het eenheidsstatuut zullen komen.

Ik ben niet zo optimistisch als u. Wij zijn een van de enige landen in Europa die nog een onderscheid tussen arbeiders en bedienden kennen.

Ik weet dat verschillende professoren momenteel een wetsvoorstel over het eenheidsstatuut aan het schrijven zijn. Ik weet ook dat verschillende procedures over het verschil tussen arbeiders en bedienden voor de arbeidsrechtbank lopen. Als de sociale partners niet tot een uitkomst komen, moet het parlement zijn werk doen.

intervenir très facilement. Cette façon d'accorder des autorisations ne me paraît pas cadrer avec l'État de droit dans lequel nous vivons.

Il est évident que cela a court-circuité la concertation sociale. Je ne vois pas pourquoi la ministre refuse de se prononcer sur les décisions de la ministre de l'Intérieur.

Je veux bien compter sur le gouvernement pour le statut unique mais ce dossier est déjà surnommé le "BHV" de la concertation sociale. Plus longtemps cela durera, plus difficilement on atteindra un compromis. En attendant, nos ouvriers ont un des plus mauvais statuts de toute l'Union européenne.

Je me demande vraiment pourquoi nous ne commençons pas par améliorer le droit de démission des ouvriers. Il serait alors plus aisé de trancher les autres questions. Cela fait des années que nous tergiversons: ce dossier traîne déjà depuis 1978!

06.16 Zuhail Demir (N-VA): La ministre est plus optimiste que moi en ce qui concerne ce dossier. Elle pense que les partenaires sociaux proposeront un statut unitaire au plus tard au début de l'année prochaine. Je sais que des professeurs sont actuellement occupés à élaborer une proposition de loi relative au statut unitaire. Je sais également que plusieurs procédures concernant la différence entre travailleurs et employés sont en cours devant le

tribunal du travail. Si les partenaires sociaux n'arrivent pas à se mettre d'accord, le Parlement devra entrer en action.

06.17 Kattrin Jadin (MR): Madame la ministre, je vous remercie pour les réponses que vous m'avez fournies de manière très détaillée. Je rejoins Mme Burgeon sur le fait que les travailleurs ont bien fait de tenir bon car il est vrai que cela aurait créé un précédent déplorable. On peut souhaiter que le groupe de travail, qui est en charge de régler ce fameux statut unique qu'on attend depuis plusieurs années déjà, puisse faire aboutir son travail.

L'idée peut-être, pour éviter cela à l'avenir, est de voir par quels moyens on peut garantir le statut d'employé en cas de préavis et si on se retrouve rétrogradé comme ouvrier. On devrait pouvoir débattre de cette idée intéressante.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

07 Vraag van mevrouw Karolien Grosemans aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "uitzendarbeid in de verhuissector" (nr. 1047)

07 Question de Mme Karolien Grosemans à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "le travail intérimaire dans le secteur du déménagement" (n° 1047)

07.01 Karolien Grosemans (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, al vele jaren wordt het beroep verhuizer door de VDAB omschreven als een knelpuntberoep. Het is voor bedrijfsleiders niet gemakkelijk om geschikt personeel te vinden. Verhuis is vaak ook een seizoensgebonden activiteit, waarbij de piekperiodes voornamelijk in de zomer vallen. Omdat uitzendarbeid in de verhuissector verboden is, zijn ondernemingen genoodzaakt om bij grotere opdrachten of in piekperiodes personeel van andere bedrijven in onderaanneming aan te nemen.

07.01 Karolien Grosemans (N-VA): Depuis des années déjà, le VDAB considère la profession de déménageur comme une profession en pénurie. Pourquoi l'interdiction du travail intérimaire est-elle dès lors toujours maintenue dans ce secteur?

De laatste jaren wordt uitzendarbeid steeds vaker erkend als onontbeerlijk flexibiliteitsinstrument. Meer dan ooit hebben bedrijven nu nood aan flexibiliteit om uit de crisis te geraken. Daarnaast worden in de verhuissector vele laaggeschoolden tewerkgesteld. Daarom kan uitzendarbeid in de verhuissector de toegang tot de arbeidsmarkt voor deze maatschappelijk kwetsbare personen vergemakkelijken.

Zijn er nog grondige redenen om het verbod op uitzendarbeid in de verhuissector te handhaven?

07.02 Minister Joëlle Milquet: Mijnheer de voorzitter, het verbod om een beroep te doen op uitzendkrachten in de verhuissector vloeit voort uit artikel 18 van de nationale cao nr. 36. De beweegreden om dit verbod in te voeren hield verband met de zorg om de veiligheid en gezondheid van de werknemers. De sociale partners waren destijds de mening toegedaan dat de handarbeid in de verhuissector van die aard was dat deze niet kon worden toevertrouwd aan werknemers die niet of nauwelijks vertrouwd zijn met de gevaren die eigen zijn aan het werk in deze sector. Het verbod op de inzet van uitzendkrachten in de verhuissector geldt dan ook slechts wat betreft de werklieden, dus de

07.02 Joëlle Milquet, ministre: Cette interdiction résulte de l'article 18 de la CCT 36 et a été inspirée par le souci d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs. Les partenaires sociaux ont estimé à l'époque que le travail manuel dans le secteur du déménagement ne pouvait être confié à des travailleurs à peine

arbeiders.

Zoals u wellicht bekend is, verplicht artikel 4 van de Europese richtlijn betreffende uitzendarbeid de lidstaten om uiterlijk tegen 5 december 2011 een heroverweging te doen van alle verbodsbepalingen en beperkingen op de inzet van uitzendarbeid, na daartoe de sociale partners te hebben geraadpleegd. Waar bedoelde beperkingen en verbodsbepalingen het gevolg zouden zijn van een cao, mag de heroverweging ook worden verricht door de sociale partners die de betrokken cao hebben gesloten.

Ik heb per brief van 19 maart 2009 het dossier van de heroverweging aanhangig gemaakt bij de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad, die zich thans over deze kwestie buigen.

Daarnaast zal ook de voorzitter van het paritair comité nr. 140 voor Vervoer en Logistiek, dat bevoegd is voor de verhuisondernemingen het betrokken vraagstuk voorleggen aan de sociale partners die vertegenwoordigd zijn in het paritair comité. Indien de sociale partners in dit verband tot de conclusie zouden komen dat het verbod op de inzet van uitzendkrachten in de verhuissector niet langer gerechtvaardigd is, dan is het hun taak om het verbod op te heffen dat zij destijds in cao nr. 36 hebben ingeschreven.

Dit dossier is nu dus in handen van de sociale partners. Misschien zullen wij de huidige situatie kunnen wijzigen.

voire pas familiarisés avec les risques spécifiques liés à ce travail. La directive européenne relative au travail intérimaire oblige à présent les États membres à réexaminer pour le 5 décembre 2011 au plus tard toutes les dispositions d'interdiction et les restrictions à l'utilisation de travailleurs intérimaires, après consultation des partenaires sociaux. Dans un courrier du 19 mars 2009, j'ai soumis le dossier du réexamen aux partenaires sociaux au sein du Conseil National du Travail qui examinent actuellement le dossier.

Le président de la commission paritaire Transport et Logistique, compétente pour les entreprises de déménagement, soumettra également ce dossier aux partenaires sociaux de cette commission paritaire. Si ces derniers concluent que l'interdiction du travail intérimaire dans le secteur du déménagement ne se justifie plus, elle devra être levée.

07.03 Karolien Grosemans (N-VA): Mevrouw de minister, ik dank u voor het antwoord. Het gaat hier inderdaad om het omzetten van een Europese richtlijn. In 2008 keurde het Europees Parlement die richtlijn betreffende uitzendarbeid goed. Daarin wordt de belangrijke rol van uitzendarbeid beklemtoond als flexibiliteitinstrument, maar ook als arbeidsmarktinstrument. Het is een oproep aan de lidstaten om de verbodsbepalingen en de beperkingen met betrekking tot uitzendarbeid te herzien en op te heffen. Ik hoop dat de regering die Europese richtlijn snel kan omzetten en de beperking, zoals ten opzichte van de verhuissector, kan schrappen.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

08 Samengevoegde vragen van

- mevrouw Zuhail Demir aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de aanpak van pesten op het werk" (nr. 1125)

- mevrouw Valérie De Bue aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de pesterijen bij het bedrijf MACtac" (nr. 1152)

08 Questions jointes de

- Mme Zuhail Demir à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la lutte contre le harcèlement au travail" (n° 1125)

- Mme Valérie De Bue à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les cas de harcèlement au travail au sein de l'entreprise MACtac" (n° 1152)

08.01 Zuhail Demir (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de

08.01 Zuhail Demir (N-VA): Nous

minister, vorige week zijn wij allen getuige geweest van gruwelijke pesterijen tegenover een fabrieksarbeider die in de onderneming MACtac in Bergen werkzaam was.

De betrokkene heeft jarenlang de gruwelijkste vernederingen en folteringen moeten ondergaan. We hebben de beelden gezien.

Ik vond het bij het zien van de beelden persoonlijk verschrikkelijk dat zulke pesterijen in dergelijke mate in onze samenleving gebeuren. Ik heb zelf, als in arbeidsrecht gespecialiseerd advocaat, verschillende dossiers van pesterijen behandeld. Echter, wat ik in het bedoelde dossier heb gezien, tart elke verbeelding.

Een van de medeplichtigen aan de pesterijen is door het bedrijf ontslagen. De betrokkene stapte echter op zijn beurt samen met de vakbond naar de rechtbank. Het hof heeft geoordeeld dat de formaliteiten inzake ontslag om dringende reden niet werden nagekomen, met alle gevolgen vandien.

Volgens een recente studie van Eurofound, een Europese onderzoekscel voor welzijn op het werk, staat België op de vierde plaats in de rangschikking van pestgedrag bij werknemers.

Ondertussen is de welzijnswet al verschillende keren gewijzigd, met als doel het pesten terug te dringen. De bedoelde welzijnswet gaat al ver genoeg. Ze voorziet al in een interne en externe procedure; er zijn zware verplichtingen in hoofde van de werkgever; er is een omgekeerde bewijslast en er is ook bescherming tegen ontslag van de persoon die een klacht inzake pesterijen indient.

Naar aanleiding van de voornoemde gruwelijke gebeurtenissen heb ik drie vragen.

Ten eerste, dient u de formaliteit bij een ontslag om dringende reden niet te evalueren en eventueel te wijzigen?

Ten tweede, dient niet te worden nagedacht over de rol van een vakbondsafgevaardigde, die bij de sociale verkiezingen op de lijst staat, door de werknemers wordt verkozen en in principe de werknemers moet verdedigen, terwijl hij eigenlijk het tegenovergestelde doet? Moet over de rol van de afgevaardigde niet worden nagedacht?

Moet de welzijnswet volgens u naar aanleiding van de bedoelde feiten wijzigen? Zo ja, in welke zin moet ze wijzigen?

08.02 Valérie De Bue (MR): Monsieur le président, madame la ministre, la semaine dernière, deux travailleurs de l'entreprise MACtac sont sortis de leur silence. Ces deux hommes ont subi le harcèlement de leurs collègues et d'un délégué syndical pendant des années. Les témoignages faits d'extrême humiliation et de violence étaient frappants.

Ces révélations posent de nombreuses questions notamment celle relative à l'encadrement et à la protection des travailleurs. Selon la loi sur le harcèlement, l'entreprise doit disposer d'un conseil d'entreprise et d'un comité de protection et de prévention au travail. Si un fait de

avons tous vu les images des brimades terrifiantes subies par un ouvrier de l'entreprise MACtac à Mons. J'ai déjà traité de nombreux dossiers de harcèlement comme avocate spécialisée en droit du travail, mais ce cas dépasse toute imagination.

L'un des coauteurs des brimades s'est adressé au tribunal, avec le syndicat, pour s'opposer à son licenciement. Le tribunal a jugé que les formalités permettant un licenciement pour raisons d'urgence n'étaient pas respectées, avec toutes les conséquences qui en résultent.

D'après une étude récente de la cellule de recherche Eurofound, la Belgique occupe une quatrième place peu enviable dans le classement en matière de harcèlement sur les lieux du travail. La loi sur le bien-être a déjà été modifiée à plusieurs reprises pour réduire le harcèlement: des procédures interne et externe existent, l'employeur a d'importantes obligations en la matière, la charge de la preuve est inversée et la personne qui dépose une plainte pour harcèlement est protégée contre le licenciement.

Ne s'indiquerait-il pas de soumettre à une évaluation et éventuellement de modifier les formalités dans le cadre du licenciement pour raisons d'urgence? Ne faudrait-il pas réfléchir au rôle du délégué syndical? La loi sur le bien-être doit-elle être modifiée?

08.02 Valérie De Bue (MR): De onthullingen met betrekking tot de gepeste arbeiders van MACtac roepen heel wat vragen op over de begeleiding en de bescherming van werknemers. Het bedrijf moet over een comité voor bescherming en preventie op het werk (CPBW) beschikken. Als de werkgever op de hoogte wordt gebracht van gewelddaden of pesterijen, moet

violence ou de harcèlement est porté à la connaissance de l'employeur, celui-ci est tenu de prendre des mesures et le CPPT doit marquer son accord sur celles-ci.

Dans les cas présents, l'employeur a-t-il pris ces mesures à la connaissance des faits? Les a-t-il présentées au CPPT? Ce dernier a-t-il marqué son accord? Quels ont été les résultats de ces mesures? Quel a été le rôle des représentants syndicaux dans les organes paritaires?

Par ailleurs, quelles suites ont-elles été apportées par ces structures aux constats d'infraction en termes d'atteinte à la pudeur ou de coups et blessures?

En outre, l'employeur doit désigner un conseiller en prévention spécifique afin d'assurer l'enregistrement des plaintes. L'employeur peut également désigner des personnes de confiance pour une phase informelle de médiation. Ces désignations doivent rencontrer l'accord préalable de la délégation des travailleurs au sein du CPPT. Qu'en est-il du rôle de ces personnes dans les cas présents? Pourquoi les travailleurs n'ont-ils pas pris contact avec ce conseiller en prévention et/ou les personnes de confiance de l'entreprise? Qu'en est-il du rôle des représentants syndicaux?

Malgré l'existence pour les victimes d'une protection contre le licenciement dès le dépôt de la plainte, pourquoi l'un des travailleurs, M. Mignon, a-t-il attendu de longues années avant d'oser porter plainte?

Pour ce qui est des délégués syndicaux et des candidats aux élections sociales, ils bénéficient d'une protection contre le licenciement qui ne s'applique toutefois pas en cas de motif grave. Les faits décrits n'étaient-ils pas suffisamment graves pour justifier le licenciement du travailleur auteur des faits?

Madame la ministre, globalement, estimez-vous que le procédure prévue par la loi sur le harcèlement a bien fonctionné? N'est-il pas opportun de procéder à une évaluation?

hij maatregelen nemen, die door het CPBW moeten worden goedgekeurd. Heeft de directie van MACTac maatregelen getroffen? Heeft ze die aan het CPBW voorgelegd? Was het CPBW het met die maatregelen eens? Wat waren de resultaten? Welke rol hebben de vakbondsvertegenwoordigers in de paritaire organen gespeeld?

De werkgever moet ook een preventieadviseur aanstellen die de klachten moet optekenen. De werkgever kan ook vertrouwenspersonen aanstellen voor een bemiddelingsfase, met instemming van de werknemersdelegatie in het CPBW. Welke rol hebben deze personen in dit geval gespeeld? Waarom hebben de gepeste werknemers geen contact opgenomen met de preventieadviseur of de vertrouwenspersonen? Welke rol hebben de vakbondsvertegenwoordigers gespeeld? Waarom heeft een van de werknemers jarenlang gewacht met het indienen van een klacht, terwijl hij in dat geval bescherming genoot tegen ontslag?

De vakbondsafgevaardigden en de kandidaten bij de sociale verkiezingen zijn tegen ontslag beschermd, behalve in geval van gewichtige reden. Waren de hier beschreven feiten niet ernstig genoeg om het ontslag van de afgevaardigde die ze pleegde, te rechtvaardigen?

Vindt u dat de in de wet op het pesten op het werk vastgestelde procedure goed heeft gewerkt?

08.03 Joëlle Milquet, ministre: Chers collègues, dans cette affaire délicate, les faits qui se sont déroulés, certes il y a un certain temps mais pendant une longue durée, sont totalement violents et inacceptables. Ils vont au-delà du simple harcèlement; c'est de la violence, parfois même à caractère sexuel, inadmissible et condamnable.

Je voudrais rappeler la législation, plus précisément les nouvelles possibilités qui sont mises à la disposition des travailleurs depuis 2002, avec la modification de la loi de 1996, et voir ensuite concrètement, dans la pratique et d'après les informations dont je

08.03 Minister Joëlle Milquet: Die feiten zijn volstrekt onaanvaardbaar. Het gaat hier om meer dan pesterijen, er is sprake van echte geweldpleging. Ik zal eerst de wetgeving in herinnering brengen om vervolgens na te gaan hoe ze door dat bedrijf in praktijk werd gebracht. Tot slot zal ik de maatregelen uiteenzetten die we zouden kunnen nemen of

dispose, la manière dont cette législation a été appliquée ou pas dans les faits par l'entreprise. J'évoquerai les quelques mesures que nous pouvons prendre à notre stade et que nous avons décidé de prendre.

Tout d'abord, la législation qui a été reprise en 2002 a permis d'introduire dans la loi du 4 août 1996 tout un chapitre sur le harcèlement au travail, avec une série de possibilités offertes aux travailleurs. Le travailleur qui est victime d'une violence, d'un harcèlement ou d'un comportement sexuel inapproprié peut opter pour trois modes d'action: la procédure interne, l'appel à un service d'inspection ou la décision d'intenter une procédure devant la juridiction compétente. On peut choisir une de ces trois voies ou, si on choisit la première, on peut aller crescendo vers la deuxième ou la troisième. C'est ce qui s'est fait ici.

Chaque entreprise doit disposer d'un conseiller en prévention psychosocial qui, selon le cas, fait partie du service interne ou externe de prévention et de protection du travail. Ici, il s'agissait d'un service externe. Le travailleur qui est victime d'un harcèlement ou d'une violence demande à être entendu et à voir le conseiller en prévention psychosocial qui, dans un premier temps, est chargé d'une mission de médiation pour envisager la manière dont le problème pourrait être résolu dans l'entreprise. Il prévient l'employeur et peut présenter des recommandations. À ce niveau-là, les choses peuvent se faire de manière relativement empirique.

Vanaf het ogenblik dat een gemotiveerde klacht wordt ingediend, geniet de klager een specifieke bescherming tegen ontslag. De werkgever wordt door de preventieadviseur op de hoogte gebracht van het feit dat de klager beschermd is en van de identiteit van de klager. De preventieadviseur onderzoekt de gemotiveerde klacht binnen een termijn van drie maanden en hij zal alle personen horen die hij nuttig acht voor de analyse van de situatie en daarbij zowel de klager, de aangeklaagde als de getuigen horen. Hij stelt een verslag op dat de feiten vermeldt, de kwalificatie van de feiten, de analyse van de oorzaken en een voorstel van maatregelen. De werkgever zal uit de voorgestelde maatregelen de meest adequate kiezen.

Indien de feiten van pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk voortgaan na het nemen van maatregelen of indien de werkgever nalaat de nodige maatregelen te treffen, wendt de preventieadviseur zich na akkoord van het slachtoffer tot de inspectie Toezicht op het Welzijn op het Werk. De werknemer kan zich ook rechtstreeks tot de inspectie richten. De inspectiediensten zullen eveneens trachten de situatie te normaliseren door de maatregelen die door de preventieadviseur werden gesuggereerd of andere maatregelen op te leggen.

waarover al een beslissing werd genomen.

De wetgeving, die in 2002 werd herzien, biedt de werknemers die het slachtoffer zijn van pesterijen, geweldpleging of ongewenst seksueel gedrag een aantal mogelijkheden. Ze kunnen opteren voor de interne procedure, een beroep doen op een inspectiedienst of een geding aanspannen voor de bevoegde rechtbank. Men kan kiezen voor één van die mogelijkheden, maar wie voor de interne procedure kiest, kan daarna nog van de tweede en de derde mogelijkheid gebruik maken. Dat is in dit geval gebeurd.

Elke onderneming moet beschikken over een interne of externe psychosociale preventieadviseur. In dit bedrijf ging het om een externe dienst. De werknemer die het slachtoffer is van pesterijen of geweldpleging vraagt om gehoord te worden door de psychosociale preventieadviseur. Die zal, in een eerste fase, nagaan hoe het probleem binnen het bedrijf kan worden opgelost. Hij brengt de werkgever op de hoogte van de situatie en kan aanbevelingen formuleren.

À partir du dépôt de la plainte motivée, le plaignant jouit d'une protection contre le licenciement. Le conseiller en prévention en informe l'employeur et lui communique aussi le nom du plaignant. Le conseiller examine la plainte dans un délai de trois mois et entend toutes les personnes qu'il estime utile d'entendre pour analyser la situation. Dans son rapport, il qualifie les faits, analyse les causes et propose des mesures, parmi lesquelles l'employeur choisit celle qui est la plus appropriée.

Si le harcèlement moral continue ou si l'employeur ne prend aucune mesure, le conseiller en prévention s'adresse, après avoir obtenu l'accord de la victime, à

In het concrete geval van de onderneming MACtac heeft de inspectie geen vraag ter zake ontvangen, noch van de preventieadviseur, noch van de betrokken werknemers die gepest werden.

Wanneer een interventie van de inspectie is mislukt, kan deze dienst een pro justitia opstellen dat bezorgd wordt aan de arbeidsauditeur, die oordeelt over de opportuniteit om strafvervolgning in te stellen bij de correctionele rechtbank.

Elke werknemer die het slachtoffer is van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel geweld op de arbeidsplaats kan natuurlijk ook rechtstreeks een klacht indienen bij de arbeidsauditeur.

Dans ce cas-là, le tribunal juge et peut soit exiger une indemnisation, soit organiser une injonction à l'encontre de l'auteur pour que cessent les faits, soit encore imposer des mesures provisoires à l'employeur. Le travailleur qui introduit une plainte motivée dans le cadre d'une procédure interne, fait appel au service d'inspection et se tourne vers le juge bénéficie d'une protection particulière contre le licenciement. Tel est le cadre.

Concrètement, selon mes informations, que s'est-il passé dans l'affaire MACtac?

La victime, via le syndicat CSC, a d'abord été orientée vers une plainte pour harcèlement au travail auprès du service externe de prévention (le CESI), faute de personne de référence interne. C'est la voie la plus appropriée.

Ce service occupe des psychologues spécialisés dans le traitement de ces cas; ils mettent en œuvre des mesures destinées à faire cesser le harcèlement. Dans le cas d'espèce, le CESI a examiné attentivement la plainte et a émis un rapport détaillé en mars 2003, accompagné de conseils adressés au président du conseil d'administration. À ce stade, leur travail avait été correctement accompli.

Il y était notamment précisé qu'une demande de sanction devait être prise à l'encontre du harceleur, la personne perçue comme l'instigatrice du harcèlement par la victime; il y avait aussi une demande de réunir les membres du personnel de la division et de les sensibiliser au sujet des graves conséquences, avec la demande d'expressément interdire ce type de pratiques dans le règlement de travail, de prendre des mesures d'accompagnement envers les contremaîtres, de prendre des mesures pour veiller aux incidents durant le travail de nuit, moins surveillé.

Il conviendra de savoir quel traitement a été donné à ces

l'inspection Contrôle du bien-être au travail. Le travailleur peut également s'adresser directement à l'inspection. Les services de l'inspection tenteront également de normaliser la situation en imposant des mesures. L'inspection n'a reçu aucune demande concernant l'entreprise MACtac.

Si l'intervention de l'inspection échoue, ce service peut dresser un procès-verbal destiné à l'auditeur du travail, qui juge ensuite de l'opportunité d'une poursuite pénale devant le tribunal correctionnel. Chaque travailleur qui est victime d'actes de violence et de harcèlement moral ou sexuel peut évidemment déposer une plainte directement auprès de l'auditeur du travail.

In dat geval kan de rechtbank hetzij een schadevergoeding eisen, hetzij een rechterlijk bevel uitvaardigen ten aanzien van de dader, hetzij voorlopige maatregelen opleggen aan de werkgever. De werknemer geniet dan bijzondere bescherming tegen ontslag.

In de zaak-MACtac werd het slachtoffer eerst aangeraden een klacht wegens pesterijen in te dienen bij de externe preventiedienst (CESI), die in maart 2003 een gedetailleerd verslag heeft uitgebracht, met het verzoek de pesters te straffen en het overige personeel te sensibiliseren. Ik heb mijn inspectiediensten gelast ter plaatse na te gaan wat men met die aanbevelingen van CESI heeft gedaan. Zes jaar na de feiten, onmiddellijk nadat het de videobeelden had gezien, heeft het bedrijf diverse maatregelen genomen. Van de zeven actieve daders en een twintigtal passieve mededaders, zijn er twee wegens dringende reden ontslagen en heeft er één een blaam gekregen. Ook de cameraman kreeg zijn C4.

Het ontslag wegens dringende

recommandations précises et officielles du CESI. C'est pourquoi j'ai demandé à mes services d'inspection de se rendre sur place, même si les faits se sont déroulés voilà déjà longtemps.

reden werd buiten de wettelijke termijn van drie dagen meegedeeld.

Le seul élément connu actuellement est que la victime a été transférée dans une autre section, avant d'être placée en arrêt de maladie en 2007. Fin 2007, à la demande de l'épouse de la victime, le syndicat a pris contact avec le conseiller en prévention qui a, enfin, pu visionner la vidéo, de même que la direction de MACtac.

De vergoeding werd toegekend omdat de termijn van drie dagen niet in acht werd genomen en de procedure dus niet naar behoren gevolgd werd.

Six ans après les faits, mais immédiatement après avoir vu les images vidéo, l'entreprise a décidé diverses mesures; pas nécessairement celles suggérées à l'époque, rapportées par le service externe. Néanmoins, des sept auteurs actifs et de la vingtaine de coauteurs passifs, quatre ont à ce moment été épinglés: deux ont été licenciés pour motif grave et l'un a reçu un blâme; le cameraman a également été licencié.

De vergoeding werd toegekend omdat de termijn van drie dagen niet in acht werd genomen en de procedure dus niet naar behoren gevolgd werd.

En fait, le problème de l'indemnité, c'est que le licenciement pour motif grave de l'entreprise a été annoncé au-delà des trois jours obligatoires prévus par la loi.

Voilà la raison de cette indemnité. Il ne s'agit pas de la validité du motif grave, mais du non-respect de la procédure des trois jours. Il n'était pas question de le récompenser.

Alleszins werd de inspectie Toezicht Welzijn op het Werk nooit aangesproken in die zaak en heeft de inspectie dus ook geen maatregelen kunnen opleggen aan de werkgever, hetzij om de wettelijke procedure in te voeren en toe te passen, hetzij om de door de psychosociale preventieadviseur voorgestelde maatregelen te doen toepassen.

L'inspection du Contrôle du bien-être au travail n'a jamais été contactée dans ce dossier et n'a donc pu imposer aucune mesure à l'employeur. La matière reste complexe. C'est la raison pour laquelle la législation relative à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail est régulièrement évaluée. Elle l'a été une première fois en 2007 et l'est une nouvelle fois aujourd'hui. Cette évaluation démontrera si des adaptations de la législation sont encore nécessaires. Mon administration continue à mener des actions pour informer les victimes de comportements excessifs de leurs droits. Toutes les informations à ce sujet figurent sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

De problematiek van grensoverschrijdend gedrag op het werk is en blijft een moeilijke aangelegenheid, zoals die feiten nogmaals aantonen. Daarom wordt de wetgeving inzake geweld en pesterijen op het werk regelmatig geëvalueerd. Dat gebeurde een eerste keer in 2007 en het gebeurt nu opnieuw. Deze evaluatie zal uitwijzen of er op het vlak van de wetgeving nog bijsturingen noodzakelijk zijn. Dat zal ook een zaak zijn voor ofwel het Parlement ofwel de volgende regering.

Alleszins wijs ik erop dat mijn administratie voortdurend informatie- en sensibilisatieacties blijft voeren opdat de slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag geïnformeerd zouden worden over hun rechten en ertoe aangezet worden om laakbare feiten ter sprake te brengen. Ik verwijs daarvoor naar de informatiebrochures, studiedagen, en dergelijke meer, waarvan u de gegevens terugvindt op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Les initiatives que nous prenons en la matière avec l'administration (brochures d'information, journées de sensibilisation, conférences, etc.) figurent sur le site www.respectautravail.be. Vous pourrez y puiser toutes les informations nécessaires.

Alle initiatieven die wij in samenwerking met de administratie ondernemen, staat op de site www.respectophetwerk.be.

Dès que j'ai été mise au courant des faits, j'ai pris contact avec mon administration pour examiner différents points et tout d'abord,

Zodra ik van de feiten op de hoogte werd gesteld, heb ik de

organiser une inspection sur place, pour déterminer la façon selon laquelle, depuis les faits, cette entreprise fonctionne eu égard à la prévention, au contrôle du harcèlement, de la violence, etc.

Par ailleurs, j'ai pris contact pour rencontrer mon administration, afin de lancer une seconde vague de sensibilisation auprès de toutes les entreprises sur ce type de problématique générale - il ne faut pas agir au cas par cas – d'autant plus que le harcèlement, la santé, la charge sociale aussi et le stress de manière globale au travail, sont des thèmes auxquels la présidence européenne se consacre cette semaine. Aujourd'hui, une conférence sera donnée sur le harcèlement au travail au niveau européen. Elle nous permettra de dresser, demain, des conclusions. Bref, nous mènerons cette campagne de sensibilisation.

Par ailleurs, j'ai également demandé à mon administration d'entamer une campagne d'inspection thématique sur ce sujet dans les différentes entreprises. J'ai également demandé au Service externe pour la prévention le déroulement des faits depuis 2003, moment où ce service a formulé des recommandations. Comment ce service a-t-il assuré le suivi de ces recommandations? En effet, il n'apparaît pas clairement si ces recommandations ont été suivies ou non. A-t-il bien suivi ce qui se passait au sein de cette entreprise pendant les mois ou les années ultérieures?

Er was een vraag over de bescherming van werknemers die kandidaat-vakbondsafgevaardigde zijn. De pers heeft heel wat aandacht besteed aan het feit dat een aantal werknemers dat de betrokken werknemer heeft gepest na hun ontslag hoge schadevergoedingen heeft gekregen.

Als minister van Werk keur ik het gedrag van de betrokken kandidaat-vakbondsafgevaardigden ten stelligste af. Dit is een vakbondsafgevaardigde die moet instaan voor de verdediging van de belangen van de leden van zijn vakbond onwaardig.

Ik merk dat de voorzitter van de bewuste vakbond ook zijn afschuw daarover heeft laten blijken en de betrokken afgevaardigde uit de vakbond zal worden gestoten.

Dit vreselijk incident geeft onmiddellijk aanleiding tot het in vraag stellen van de bestaande regeling inzake de bescherming van kandidaat-vakbondsafgevaardigden tegen ontslagen.

Ik ben van mening dat deze verwerpelijke praktijken geen aanleiding mogen zijn om onmiddellijk en ongenueanceerd de bestaande regels inzake de bescherming van vakbondsafgevaardigden in vraag te stellen.

On doit donc toujours faire preuve de prudence et éviter de remettre en question, après un cas très émotionnel mais inacceptable, une législation existante qui revêt une certaine importance, notamment dans le cadre d'un autre cas de figure. En effet, on pourrait imaginer qu'un employeur harcèle un délégué syndical qui devrait également pouvoir être protégé. Il faut donc être très nuancé avant de remettre en cause des règles qui touchent aussi au respect des syndicats.

Cela dit, ce n'est pas une raison pour tout accepter. On peut

opdracht gegeven tot een inspectie ter plaatse. Ik heb contact opgenomen met mijn administratie met het oog op de organisatie van een tweede sensibiliseringscampagne gericht op alle bedrijven. Er vindt vandaag een conferentie plaats over pesterijen op het werk op Europees niveau waaruit wij een aantal besluiten zullen kunnen trekken. Ik heb aan mijn administratie gevraagd om in de bedrijven een thematische inspectiecampagne op te zetten.

Ik heb ook gevraagd aan de Externe Dienst voor Preventie in hoeverre de aanbevelingen die door deze dienst in 2003 werden geformuleerd, werden nageleefd. Vond er wel een follow-up plaats van wat er in de daaropvolgende jaren in dat bedrijf is gebeurd?

La presse a donné un large écho au montant élevé de l'indemnité de licenciement octroyée à un travailleur harceleur qui était également candidat-délégué syndical. Je déplore fortement le comportement de ce travailleur. Un délégué syndical doit défendre les intérêts des membres du syndicat. Le président du syndicat a également fait part de son aversion pour ce type de comportements et a déclaré que le délégué serait exclu du syndicat. Ces pratiques condamnables ne peuvent toutefois pas entraîner la mise en cause pure et simple des règles de protection des délégués syndicaux.

De grootste omzichtigheid is dus geboden, want we mogen het kind niet met het badwater weggooien. Dat betekent natuurlijk ook niet dat men alles moet aanvaarden. De vakbond kan beslissen een werknemer niet langer als vakbondsafgevaardigde te laten fungeren, maar daarnaast kan ook

évidemment enlever, par décision syndicale, à une personne son titre de délégué syndical et, dès lors, mettre un terme à sa représentation. Il est ici question de la responsabilisation des syndicats qui doivent être plus vigilants en la matière. Mais il y a aussi la possibilité de licenciement pour faute grave, pour autant que la procédure soit respectée. Dans ce cas, les délégués syndicaux ne sont pas plus protégés que les autres travailleurs.

Telles sont les différentes mesures que je me propose de prendre.

Par ailleurs, il ne serait pas inopportun d'avoir une réflexion sur la prescription car, outre ce cas spécifique, selon la loi de 2002 modifiant la loi de 1996, tous les faits sont prescrits après cinq ans. Ce délai me semble court. Le parlement ou le ministre de la Justice pourrait donc prévoir un délai de prescription un peu plus long. En tout cas, pour ma part, je n'émettrai aucune objection, si ce dernier était porté à sept ou dix ans pour des faits graves.

Ceci étant, je suis tout à fait prête à vous communiquer les résultats des inspections qui seront systématisées ainsi que la réponse qui m'aura été envoyée par le service de prévention.

08.04 Zuhail Demir (N-VA): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord. Indien u de resultaten van de inspectie hebt, zou ik die graag inzien. Voor zover ik het dossier heb kunnen bekijken, denk ik persoonlijk dat zowel de werkgever, met de te nemen maatregelen, als de vakbond een fout heeft gemaakt, want in 2002 heeft de man in kwestie ook de vakbond geïnformeerd. Waarom hebben wij een vakbond in een onderneming? Toch om de rechten van de werknemer te beschermen? In dit geval – ik denk echt niet dat het een geïsoleerd geval is – heeft de vakbondsafgevaardigde meegedaan. Hij is medeplichtig geweest.

Ik zeg niet dat wij ineens alles moeten herzien, maar ik vind wel dat er ten minste een discussie of een bijzondere commissie moet komen om na te denken over de rol van de vakbonden anno 2010. De ACV-voorzitter heeft dan wel gezegd dat die man bij hen niet thuishoort, maar in 2008 heeft het ACV de man in kwestie wel verdedigd voor de rechtbanken. Welk signaal geeft een vakbond dan naar de samenleving? Ik zou graag een discussie willen openen over de rol van een vakbondsafgevaardigde en de superbescherming die daarmee gepaard gaat.

08.05 Valérie De Bue (MR): Madame la ministre, je vous remercie pour votre exposé.

Le délai entre mars 2003 et 2007, moment où les personnes concernées ont vu la vidéo, me semble énorme. Vous dites que la victime a pris contact avec le CESI avec l'aide de la CSC. Le syndicat savait donc parfaitement qu'il y avait un problème et a encadré la victime et, dans le même temps, défendait son délégué en justice, ce qui a permis à ce dernier de "décrocher" 250 000 euros d'indemnités. Je trouve cela assez choquant.

Un rapport d'évaluation est en cours. Je pense qu'il est indispensable que nous puissions évaluer cette législation à laquelle nous sommes très attachés. Dans un premier temps, il faudrait rappeler leurs obligations aux syndicats et aux employeurs car, visiblement, dans le

gebruik worden gemaakt van de ontslagprocedure wegens zware fout, en in dat geval geldt er geen specifieke bescherming voor de vakbondsafgevaardigden.

Het zou goed zijn de huidige verjaringstermijn van vijf jaar te verlengen. Zelf heb ik geen bezwaar tegen een termijn van zeven tot tien jaar voor ernstige feiten.

Ik ben bereid u de resultaten van de inspecties mee te delen en u het antwoord van de preventiedienst te bezorgen.

08.04 Zuhail Demir (N-VA): Tant l'employeur que le syndicat ont commis une erreur, parce que l'intéressé a informé le syndicat en 2002. Le syndicat a pour vocation de défendre les droits du travailleur mais en l'espèce, le délégué syndical était complice. Nous ne devons pas tout revoir d'emblée, mais il conviendrait à tout le moins de mener une discussion – ou éventuellement de créer une commission spéciale – sur le rôle des syndicats et la protection des délégués syndicaux. La CSC affirme à présent que le harceleur n'a pas sa place au sein du syndicat mais en 2008, ce même syndicat l'a défendu devant le tribunal.

08.05 Valérie De Bue (MR): De periode tussen maart 2003 en 2007, het moment waarop de betrokkenen de video hebben gezien, lijkt me enorm lang.

De vakbond wist maar al te goed dat er een probleem was en koos er toch voor om zijn afgevaardigde in rechte te verdedigen, waardoor die afgevaardigde een schadevergoeding van 250 000 euro kon opstrijken. Ik vind dat nogal stuitend.

cas présent, ni les uns ni les autres n'ont appliqué la législation.

En ce qui concerne la proposition d'étendre la prescription à dix ans, il faut voir si c'est possible compte tenu du fait que, dans le cadre de cette législation, la charge de la preuve est renversée. Est-il pertinent de demander à une entreprise, dix ans après les faits, de prouver qu'il y a eu harcèlement? Je ne pense pas que cette seule mesure pourra améliorer le dispositif.

En outre, la loi sur la protection des délégués syndicaux est fondamentale afin qu'ils puissent exercer correctement leur travail en entreprise mais elle ne leur accorde pas l'immunité non plus. Ce qui s'est passé est tout à fait inacceptable et il faut rappeler aux syndicats le rôle qui est le leur en matière de formation, de prévention et de sensibilisation dans ce domaine. Les faits qui se sont produits ont conduit à un échec humain pour les personnes concernées et pour l'ensemble des travailleurs qui, à mon avis, doivent souffrir de l'image actuelle de leur entreprise.

J'espère que nous pourrions avancer sur une évaluation dans le but d'aménager quelque peu la loi.

Er wordt nu gewerkt aan een evaluatieverslag over deze wetgeving. Dat is onontbeerlijk.

In eerste instantie moeten de vakbonden en de werkgevers op hun verplichtingen gewezen worden, want in dit geval hebben beide de wet duidelijk niet toegepast.

Aangezien het bijzonder moeilijk is om pestgedrag tien jaar na de feiten te bewijzen, denk ik niet dat het voorstel om de verjaringstermijn tot tien jaar te verlengen an sich zal volstaan om de regeling te verbeteren.

Wat er gebeurd is, is totaal onaanvaardbaar en de vakbonden moeten aan hun rol inzake opleiding en preventie herinnerd worden.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

09 Question de Mme Zoé Genot à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les hypermarchés Carrefour et les commissions paritaires diverses dans le secteur du commerce" (n° 190)

09 Vraag van mevrouw Zoé Genot aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de Carrefour hypermarkten en de diverse paritaire comités in de sector van de handel" (nr. 190)

09.01 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Monsieur le président, madame la ministre, cette question a été déposée le 26 février 2010 mais les problèmes restent malheureusement d'actualité.

Le 12 novembre 2008, le groupe Carrefour faisait déjà parler de lui, quand je vous interrogeais à ce sujet. Depuis lors, la situation est devenue dramatique pour les nombreuses personnes qui ont perdu leur emploi. On constate un morcellement du secteur de la grande distribution. Le mauvais emploi chasse le bon: la concurrence sur les conditions de travail se fait à la baisse et les subterfuges pour appartenir aux commissions paritaires les plus défavorables pour les travailleurs risquent de faire disparaître les statuts les plus corrects.

Madame la ministre, quelles sont les différences de statut pour les travailleurs de Carrefour qui, en fonction des divers scénarios, restent personnel Carrefour, sont franchisés ou sont passés chez Mestdagh? Lors de votre réponse de novembre 2008, vous annonciez que "l'inspection des lois sociales de Bruges a reçu une plainte concernant la problématique de la durée de travail dans le magasin Carrefour de Bruges et relative à la commission paritaire compétente pour ledit magasin. La plainte est actuellement examinée. Le résultat sera transmis au service compétent du SPF Emploi." Où en est cette plainte? Quels en sont les résultats un an après? Vous disiez

09.01 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): In november 2008 deed de Carrefour-groep al van zich spreken. Sindsdien is de toestand alleen maar verslechterd. De sector van de grootdistributie raakt alsmaar meer versnipperd. De concurrentie op het stuk van de arbeidsvoorwaarden maakt dat deze laatste steeds ongunstiger worden en de valse voorwendsels waaronder men toegang tracht te krijgen tot de paritaire comités die het nadeligst zijn voor de werknemers, tasten de correctere statuten aan.

Welke verschillen bestaan er tussen de statuten van de diverse Carrefour-werknemers, te weten zij die Carrefour-personeel blijven, zij die voor franchisers werken en zij die naar Mestdagh zijn

également qu'à l'issue de la première rencontre séparée, vous aviez décidé de mettre en place une série de groupes de travail pour élaborer une simplification des commissions paritaires en matière de supermarchés. Qu'a-t-il été entrepris?

overgegaan? In november 2008 zei u dat de Brugse Inspectie van de sociale wetten een klacht had ontvangen over het probleem van de arbeidsduur bij de Carrefour te Brugge, die betrekking had op het paritair comité dat voor die winkel bevoegd was. Hoe staat het met die klacht? Waartoe heeft die klacht geleid? U hebt tevens verklaard dat u na de eerste afzonderlijke ontmoeting had beslist om werkgroepen op te richten, teneinde de paritaire comités met betrekking tot de supermarkten te vereenvoudigen. Welke acties werden er ondernomen?

09.02 Joëlle Milquet, ministre: Monsieur le président, madame Genot, je me réfère à ce que j'ai déjà dit le 12 novembre 2008. Un groupe de travail tripartite réunissant les partenaires sociaux et l'administration se penche sur toute la réforme très délicate et compliquée des commissions paritaires pour le commerce de détail. L'objectif est de formuler des propositions pour simplifier les descriptions de compétences des sous-commissions paritaires concernées.

09.02 Minister Joëlle Milquet: Een tripartiete werkgroep buigt zich over de hervorming van de paritaire comités voor de detailhandel.

Après une réunion en 2009 mais qui n'avait pas pu aboutir à un consensus, les discussions pour les négociations sectorielles 2009-2010 ont été menées au sein des différents organes paritaires. Pendant ce temps, les discussions du groupe de travail ont été suspendues pour laisser les négociations sectorielles se dérouler. Ces négociations au sein des organes paritaires ont débouché sur des accords nationaux, respectivement le 27 mai 2009 pour les commissions 202, 311 et 312 et le 4 décembre 2009 pour les commissions 201 et 202/01.

Na een vergadering in 2009 hebben de paritaire organen besprekingen gevoerd met het oog op de sectorale onderhandelingen van 2009-2010. Gedurende die periode werden de besprekingen van de werkgroep opgeschort. Die onderhandelingen hebben tot nationale akkoorden geleid, op 27 mei 2009 voor de comités 202, 311 en 312 en op 4 december 2009 voor de comités 201 en 202/01.

Dans les deux accords, les partenaires ont confirmé leur volonté de reprendre les réunions du groupe de travail sur les réformes des commissions paritaires pour le commerce de détail ainsi que leur intention de dégager des conclusions avant la fin de l'année. Les discussions ont repris. Le groupe s'est réuni le 25 février et le 22 mars, le 29 avril, le 17 septembre 2010, la prochaine réunion étant prévue le 9 décembre. Ils avancent, lentement mais sûrement.

De partners verklaarden zich bereid om opnieuw met de werkgroep te vergaderen en hebben de bedoeling om voor eind dit jaar tot besluiten te komen. De werkgroep is bijeengekomen op 25 februari, 22 maart, 29 april en 17 september 2010 en de volgende vergadering is voor 9 december gepland. De werkzaamheden vorderen langzaam maar zeker.

Pour que les discussions se déroulent dans un climat serein, les partenaires sociaux ont décrété dans l'accord sectoriel du 27 mai 2009 que tant qu'elles auront lieu, les entreprises respecteront les champs de compétences des comités paritaires actuels. Nous avons pris acte de cet engagement pour la durée des négociations. Nous attendons qu'elles aboutissent pour intervenir.

Om het sociaal klimaat te vrijwaren, hebben de sociale partners beslist dat de bedrijven de bevoegdheidsgebieden van de huidige paritaire comités in acht moeten nemen zolang de

Je peux également vous communiquer que l'accord obtenu à propos de la restructuration chez Carrefour prévoit des mesures d'accompagnement des travailleurs passant de Carrefour à Mestdagh et un complément de salaire accordé aux travailleurs pour compenser la perte de salaire due à ce transfert.

Voilà où nous en sommes, avec un certain calme au sein de l'entreprise. Le vrai débat doit avoir lieu, comme pour le statut d'ouvrier ou d'employé: on doit trouver une solution en la matière. Après le premier échec, j'ai cru qu'il serait plus compliqué de reprendre la concertation mais elle avance pour de bon. Cette échéance fin 2010 me rassure également. Après le 9 décembre, nous pourrions expliquer où nous en sommes.

onderhandelingen aan de gang zijn. We hebben nota genomen van die belofte en wachten het einde van de onderhandelingen af om een initiatief te nemen.

Het akkoord betreffende de herstructurering bij Carrefour bevat begeleidende maatregelen voor de werknemers die van Carrefour naar Mestdagh overgaan en een aanvullend loon om het bijhorende loonverlies te compenseren.

Het echte debat moet nog plaatsvinden. De in het vooruitzicht gestelde einddatum, namelijk eind 2010, is van aard om me gerust te stellen. Na 9 december zal duidelijker worden waar we precies staan.

09.03 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Il y avait une question très précise sur le suivi d'une plainte que vous aviez annoncé et pour laquelle je n'ai pas reçu de réponse. C'était au sujet de la plainte au Carrefour de Bruges et la visite de l'Inspection sociale. Le résultat devait être transmis aux services compétents du SPF Emploi. J'avais demandé où en était cette plainte.

09.03 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Ik kreeg geen antwoord op mijn vraag betreffende de klacht in verband met de Carrefour-vestiging in Brugge en het bezoek van de sociale inspectie.

09.04 Joëlle Milquet, ministre: L'Inspection n'a pas relevé d'infraction. Je vous ferai parvenir un résumé de l'affaire.

09.04 Minister Joëlle Milquet: De inspectie heeft geen inbreuken vastgesteld.

09.05 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Très bien. J'entends que le groupe de travail tripartite se réunit de manière relativement régulière. J'imagine que vous avez voulu dire qu'en attendant, on va observer un *statu quo*. J'espère en effet qu'on respecte toujours les champs de compétences et qu'il n'y aura pas de tentative de zapping d'une commission paritaire à l'autre.

09.05 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): De tripartiete werkgroep komt regelmatig bijeen. Ik hoop dat de bevoegdheidsgebieden in acht worden genomen en dat men niet zal proberen te shoppen bij de verschillende paritaire comités.

Ce problème de dégradation des conditions de travail est un enjeu crucial. À partir du moment où un concurrent peut diminuer ses coûts par ce biais, tout le secteur est tiré à la baisse. Il importe donc que nous puissions continuer de consolider notre système de concertation sociale.

Het probleem van de arbeidsomstandigheden is cruciaal. Indien een concurrent zijn kosten hierdoor kan verminderen, komt de lat lager te liggen in de hele sector. We moeten ons sociaaleverlegmodel verder versterken.

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

10 Question de Mme Zoé Genot à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la diminution du temps partiel" (n° 191)

10 Vraag van mevrouw Zoé Genot aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de beperking van het deeltijds werken" (nr. 191)

10.01 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Madame la ministre, lors de l'échange de vues sur les projets belges pour la présidence européenne en matière d'égalité des chances, vous avez fait remarquer qu'accroître l'emploi ne devait surtout pas s'accompagner d'un recours accru au temps partiel, précarisant, qui s'accompagnerait d'un salaire partiel. C'est malheureusement une tendance que nous observons en Belgique, comme en témoigne l'augmentation du nombre de travailleurs pauvres.

Pouvez-vous nous parler des projets entrepris au cours de cette présidence belge? Des objectifs ont-ils été fixés en ce domaine? De quels outils disposons-nous pour faire diminuer le recours croissant au temps partiel subi?

10.02 Joëlle Milquet, ministre: Dans tous les travaux de la présidence, notamment dans les amendements que nous avons introduits et les lignes directrices que nous avons portées en octobre, nous avons veillé à donner la priorité à la qualité des emplois et à l'inscrire dans les recommandations à suivre pour qu'on ait non seulement une croissance porteuse d'emplois - première condition qui hélas, à entendre certains discours, n'est pas partagée par l'ensemble des institutions européennes -, mais qu'il s'agisse d'emplois de qualité.

En ce qui concerne les fameux indicateurs dont on parlait tout à l'heure, le travail de l'EMCO et la manière dont on veut analyser l'évolution des politiques d'emploi et étudier la manière dont la stratégie EU 2020 va créer des emplois, nous avons demandé d'insérer des indicateurs de qualité pour voir de quels emplois il s'agit. S'agit-il d'emplois précaires, d'emplois intérimaires, de sous-statuts, d'emplois à durée déterminée, d'emplois à temps partiel?

L'un des représentants syndicaux allemands, pays dont on loue les performances en matière de croissance et de politique d'emploi, est intervenu dans le dialogue macro-économique de la semaine dernière pour nous dire à quel point la reprise en Allemagne, si elle crée certes des emplois, engendre majoritairement des emplois de faible qualité avec des contrats à durée déterminée, du travail intérimaire, etc. Pour nous, avoir un observatoire est un facteur clé. Ces indicateurs et leur suivi vont permettre de démontrer que ce n'est pas que le nombre d'emplois que l'on doit examiner mais leur qualité.

Ils sont insérés dans les lignes directrices pour l'emploi et dans tous les indicateurs qui seront ceux de l'EMCO pour le suivi du semestre européen, notamment avec la stratégie.

10.03 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Pour moi, il s'agira d'une croissance de qualité tenant compte de la finitude de la planète, si on peut être complet.

Si c'est pour qu'il n'y ait plus rien pour les suivants, la croissance me paraît être inégalitaire!

10.01 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Tijdens de gedachtewisseling over de Belgische projecten inzake gelijke kansen in het kader van het Belgische EU-voorzitterschap heeft u opgemerkt dat banengroei niet hand in hand mocht gaan met een toename van het deeltijdwerk. Deze tendens tekent zich echter wel degelijk af in België.

Kunt u ons meer toelichting geven over de projecten die tijdens het Belgische EU-voorzitterschap in de steigers gezet werden?

10.02 Minister Joëlle Milquet: Tijdens alle werkzaamheden van het voorzitterschap hebben we prioriteit gegeven aan de kwaliteit van de werkgelegenheid en hebben we erop toegezien dat dat aspect in de te volgen aanbevelingen wordt meegenomen.

We hebben gevraagd dat men zou voorzien in kwaliteitsindicatoren om te beoordelen hoe de EU 2020-strategie nieuwe jobs zal creëren. Men moet niet het aantal banen evalueren, maar de kwaliteit ervan.

Een van de Duitse vakbondsvertegenwoordigers, wiens land geprezen wordt voor zijn prestaties op het stuk van groei en werkgelegenheidsbeleid, stelde vorige week nog dat het herstel in Duitsland voor het merendeel minderwaardige banen genereert.

Een observatorium is een belangrijke factor. De indicatoren worden opgenomen in de richtsnoeren voor de werkgelegenheid.

10.03 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Mijns inziens moet er in het scenario van een groei met een kwaliteitsimpuls ook rekening gehouden worden met de eindigheid van de aarde en met de toekomstige generaties.

En revanche, cet objectif d'emplois de qualité me paraît être une bonne chose. Le fait qu'on en tienne compte dans les indicateurs est, selon moi, important. Ce que j'espère, c'est que le prochain gouvernement pourra se fixer des objectifs en la matière, que ce soit en termes de CDD, de temps partiels et autres car à l'heure actuelle, les indicateurs sont alarmants, y compris en Belgique.

Die doelstelling met betrekking tot de kwaliteit van de jobs lijkt me een goede zaak. Momenteel zijn de indicatoren verontrustend, ook in België.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

11 Question de Mme Zoé Genot à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la nouvelle directive européenne contre la discrimination" (n° 192)

11 Vraag van mevrouw Zoé Genot aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de nieuwe Europese antidiscriminatie-richtlijn" (nr. 192)

11.01 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Monsieur le président, madame la ministre, une nouvelle directive européenne concernant la lutte contre la discrimination a été proposée en juillet 2008 par la Commission européenne.

Elle s'attaque à la discrimination dans tous les domaines, et pas uniquement dans le domaine professionnel. Elle vise à protéger les personnes contre les discriminations, notamment dans l'enseignement, dans l'accès aux biens et aux services ou aux soins de santé. Mais cette directive a connu des soubresauts, malgré le soutien du Parlement européen.

Par ailleurs, une révision de la directive de 2004 relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes s'imposera, notamment pour y intégrer la protection contre la discrimination en matière d'identité de genre.

Madame la ministre, où en sont actuellement les négociations au niveau européen par rapport à ce projet de directive contre la discrimination?

Avez-vous mis ce point en priorité à l'agenda de la présidence belge?

11.01 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Een ontwerp van Europese richtlijn van juli 2008, dat de discriminatie op alle gebieden moet beteugelen, heeft ondanks de steun van het Europees Parlement een grillig parcours afgelegd.

De richtlijn van 2004 betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen zal bovendien herzien moeten worden, meer bepaald om in een bescherming tegen discriminatie op het stuk van genderidentiteit te voorzien.

Hoe staat het momenteel met de onderhandelingen op Europees niveau betreffende dit ontwerp van richtlijn tegen discriminatie? Heeft u dit punt prioritair op de agenda van het Belgisch voorzitterschap geplaatst?

11.02 Joëlle Milquet, ministre: Monsieur le président, il s'agit d'une directive qui nous tient à cœur. Jusqu'à présent, elle est fortement bloquée, notamment par le refus de l'Allemagne et des Länders: ils considèrent qu'il s'agit de matières relevant de la subsidiarité. Ils sont farouchement opposés à certaines dispositions.

Pour aller de l'avant, nous avons évité d'agir comme nos prédécesseurs qui analysaient la directive dans sa globalité, ce qui empêche d'avancer vu les dispositions qui fâchent. Nous avons choisi de saucissonner: d'abord, la discrimination dans les services financiers, dans le domaine du logement, sujet moins conflictuel.

Des réunions de la commission des Affaires sociales se sont tenues les 16 juillet, 21 septembre et 19 octobre, sur la problématique du secteur financier, puis sur la problématique du logement public, privé et social, à partir du 19 octobre. Diverses pistes ont été abordées: la protection de la vie familiale, la non-discrimination en cas de location

11.02 Minister Joëlle Milquet: De besprekingen over die richtlijn zijn vastgelopen, onder meer door de weigerachtige houding van Duitsland en de Länders, die ervan uitgaan dat deze materies onder de subsidiariteit vallen en absoluut haaks staan op een aantal andere bepalingen.

Teneinde vooruitgang te kunnen boeken, hebben wij ervoor gekozen een en ander op te splitsen. De commissie voor de Sociale Zaken vergaderde enkele malen over de problematiek van de financiële sector en vervolgens

d'habitation, les adaptations aux habitations louées à des personnes handicapées. L'ensemble a été au moins abordé.

Nous voudrions à présent consacrer les acquis dans un rapport d'avancement, le 6 décembre. Il s'agira d'explicitier les dispositions sur lesquelles nous escomptons un accord, et non tous les aspects de la directive.

Je me suis entretenue avec mon collègue hongrois, ministre de l'Égalité des chances, en l'incitant à poursuivre la même avancée. Si; à la fin, des propositions sur certaines définitions, croyances n'aboutissent pas à un consensus, nous aurions déjà engrangé divers éléments sur tous les autres thèmes. Nous verrons au final comment conclure.

Voilà la méthode pragmatique pour laquelle nous avons opté. Au moins, elle permet d'avancer, ce qui pousse tout le monde à considérer qu'il faut poursuivre de cette manière.

11.03 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): J'enregistre cette bonne nouvelle, à savoir que les choses avancent, même si on a dû malheureusement sérier les sujets.

Par rapport à la directive relative au genre, est-ce que quelque chose a bougé?

11.04 Joëlle Milquet, ministre: Ce n'était pas à l'ordre du jour. Par contre, la commissaire a lancé son programme de cinq ans sur l'égalité hommes-femmes dont nous avons débattu dans notre rencontre informelle avec les ministres de l'Égalité des chances et qui serait présenté dans les conclusions de la présidence belge en matière de l'égalité des genres. Mais il s'agit de toute la stratégie en tant que telle. Par contre, on avance également sur le congé de maternité, dans un contexte un peu difficile.

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

12 Question de Mme Zoé Genot à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les substances reprotoxiques" (n° 193)

12 Vraag van mevrouw Zoé Genot aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de reprotoxische stoffen" (nr. 193)

12.01 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Monsieur le président, madame la ministre, les substances reprotoxiques sont des produits dangereux qui affectent la reproduction en agissant sur les parents ou sur les fœtus. Or les deux tiers des substances classées comme

over die van de openbare, private en sociale huisvesting. Er werden diverse pistes besproken.

Op 6 december zouden wij de verworvenheden willen vastleggen in een voortgangsrapport.

Ik heb een gesprek gehad met mijn Hongaarse collega en heb hem aangemoedigd om op de ingeslagen weg voort te gaan.

Als er over bepaalde punten geen consensus kan worden bereikt, zullen wij in ieder geval al met betrekking tot andere thema's vooruitgang geboekt hebben.

11.03 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Ik noteer dat er schot komt in de zaak, al heeft men de onderwerpen jammer genoeg moeten prioriteren.

Werd er vooruitgang geboekt met betrekking tot de genderrichtlijn?

11.04 Minister Joëlle Milquet: Dat punt stond niet op de agenda. De commissaris heeft daarentegen haar vijfjarig programma over de gelijkheid tussen mannen en vrouwen gelanceerd. We hebben over dat programma gedebatteerd tijdens de informele bijeenkomst van de ministers van Gelijke Kansen, en het zou worden meegenomen in de conclusies van het Belgische EU-voorzitterschap inzake gendergelijkheid. Er wordt ook vooruitgang geboekt wat betreft het moederschapsverlof, al verloopt een en ander daar ietwat moeilijker.

12.01 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Twee derde van de reprotoxische stoffen vallen niet automatisch onder de Europese richtlijn

reprotoxiques ne relèvent pas automatiquement du champ d'application de la directive européenne concernant la protection des travailleurs contre les risques liés aux agents cancérigènes ou mutagènes, car elles ne sont pas classées comme mutagènes. La directive ne s'applique donc pas à ces substances parmi lesquelles figurent pourtant plusieurs agents reprotoxiques souvent présents sur les lieux de travail comme, par exemple, le plomb, les phtalates et le n-hexane.

Par ailleurs, le nouveau règlement européen pour les agents chimiques (REACH) prévoit des dispositions identiques pour les agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques. Il serait donc tout à fait logique pour la sécurité et la santé des travailleurs que les dispositions d'application pour les agents cancérigènes et mutagènes soient également applicables aux substances reprotoxiques.

Madame la ministre, à l'occasion de la présidence de l'Union européenne, avez-vous eu l'occasion de proposer une révision de la directive 2004/37/EC qui étendrait le champ d'application de la directive Agents cancérigènes et mutagènes aux substances reprotoxiques? Il s'agissait notamment de l'une des demandes de la FGTV qui vous avaient été adressées en février 2010, me semble-t-il.

12.02 Joëlle Milquet, ministre: Monsieur le président, chère collègue, les substances reprotoxiques sont définies dans la directive 67/548 comme étant des substances, des préparations qui, par inhalation, injection ou pénétration cutanée peuvent produire ou augmenter la fréquence des effets nocifs non héréditaires dans la progéniture ou porter atteinte aux fonctions et capacités reproductives.

En fait, ils sont classés en trois catégories: les cancérigènes, les mutagènes et les reprotoxiques. Les substances reprotoxiques sont elles-mêmes classées en trois catégories: les substances connues pour altérer la fertilité dans l'espèce humaine, les substances qui doivent être assimilées à des substances altérant la fertilité et les substances préoccupantes pour la fertilité.

Les deux premières doivent porter le pictogramme avec une tête de mort (substance toxique) et, suivant les cas, la phrase de risque R60 "peut altérer la fertilité" ou la phrase de risque R61 "risque pendant la grossesse". La troisième doit porter le pictogramme avec une sorte de croix de Saint-André (substance nocive) et, suivant les cas, la mention "risque possible d'altération", etc.

Comme on le sait, pour ce qui concerne la directive 2004/37/EC, la Commission a commandé une étude d'impact en rapport avec les éventuels besoins d'adaptation de ladite directive, avec l'idée de découvrir de nouveaux produits, notamment par rapport à de nouveaux secteurs.

Selon moi, l'élargissement aux agents reprotoxiques serait logique. Il devrait découler de cette évaluation. Cet élément sera rappelé lorsque nous clôturerons cette semaine la question des problèmes de santé et de sécurité au travail. Par ailleurs, nous essaierons de le glisser dans les conclusions de la présidence liées à la thématique santé et sécurité au travail.

betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan carcinogene of mutagene agentia op het werk (2004/37/EG). Bovendien bevat REACH, de nieuwe Europese verordening met betrekking tot de chemische agentia, identieke bepalingen met betrekking tot kankerverwekkende, mutagene en reprotoxische agentia.

Heeft u naar aanleiding van het EU-voorzitterschap de gelegenheid gehad om een herziening van de richtlijn 2004/37/EG voor te stellen, teneinde het toepassingsgebied ervan uit te breiden?

12.02 Minister Joëlle Milquet: In de richtlijn 67/548/EEG worden reprotoxische stoffen omschreven als substanties die niet-erfelijke schadelijke uitwerkingen in het nageslacht kunnen veroorzaken of versterken, of die de vruchtbaarheid kunnen aantasten. Ze worden ingedeeld in drie klassen: stoffen die de vruchtbaarheid verminderen, stoffen waarvan wordt vermoed dat ze hetzelfde effect hebben en stoffen die reden geven tot bezorgdheid voor een verminderde vruchtbaarheid. De eerste twee klassen moeten worden aangeduid met een pictogram met een doodshoofd, de derde met een sint-andrieskruis.

De Commissie heeft een impactstudie met betrekking tot die richtlijn besteld. Mijns inziens zou de uitbreiding tot de reprotoxische agentia een logisch gevolg zijn van die evaluatie. We zullen ervoor ijveren dat dit gegeven wordt meegenomen in de conclusies van het voorzitterschap over de thema's veiligheid en gezondheid op het werk.

12.03 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Ces pictogrammes sont très intéressants pour les travailleurs mais quand leur employeur leur dit qu'il faut travailler avec ce produit, le fait qu'il y ait des pictogrammes ne les empêche malheureusement pas d'être soumis à ses effets.

Une liste de produits connus pour leurs effets existe. Il faut avancer au plus vite dans ce domaine afin que les travailleurs ne doivent plus les manipuler.

J'espère que vos conclusions permettront de réviser cette directive sans devoir attendre une série d'études.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

13 Question de Mme Zoé Genot à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les réductions de cotisations sociales dans l'intérim" (n° 194)

13 Vraag van mevrouw Zoé Genot aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de socialebijdrageverminderingen in de sector van de uitzendkantoren" (nr. 194)

13.01 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Madame la ministre, une entreprise de travail intérimaire a comme seule activité de mettre un travailleur à la disposition provisoire d'une autre entreprise. Si le travailleur ainsi mis à disposition permet à son employeur de bénéficier d'une réduction de cotisations - par exemple, dans le cadre du plan win-win -, ces primes seront exclusivement versées à l'agence d'intérim, et non à l'employeur provisoire mais bien "réel" du travailleur. Ensuite, chaque agence d'intérim est libre de redonner ou non une partie ou la totalité de ces réductions à l'entreprise utilisatrice du travailleur intérimaire.

Or il apparaît que, dans la majorité des agences, cet avantage n'est pas redistribué. Tout au mieux, et à titre de "geste commercial", on observe parfois que les agences d'intérim diminuent leur coefficient et/ou accordent un petit pourcentage de cette prime à la société utilisatrice.

Madame la ministre, trouvez-vous normal que les agences d'intérim gonflent leur profit au détriment de la sécurité sociale? Disposez-vous de chiffres permettant d'estimer les réductions de cotisations consenties au secteur de l'intérim? Quelles réductions de cotisations sont-elles conditionnées à un contrat de six mois au minimum? Quels sont les mécanismes de réductions indépendants de la durée du contrat? Ne serait-il pas souhaitable de conditionner les réductions à une certaine durée? En effet, on constate là un dérapage du système.

12.03 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): De pictogrammen verhinderen niet dat de werknemers met de producten van hun werkgever moeten werken wanneer die laatste hun dat oplegt. Ik hoop dat die richtlijn aan de hand van uw conclusies herzien kan worden zonder dat er op een reeks studies moet worden gewacht.

13.01 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Een uitzendbureau heeft tot doel een uitzendkracht tijdelijk ter beschikking te stellen van een onderneming. Als de werkgever voor die uitzendkracht een vermindering van de sociale bijdragen kan genieten, zullen die premies aan het uitzendbureau gestort worden en niet aan de tijdelijke werkgever. Elk uitzendbureau bepaalt zelf of het die premie al dan niet doorstort aan het bedrijf waar de uitzendkracht werkt. De meeste uitzendbureaus storten dat voordeel niet door. In het beste geval verlagen de uitzendbureaus soms hun winstmarge en/of kennen ze een klein percentage van die premie toe aan het bedrijf waar de uitzendkracht werkt.

Is dat normaal? Beschikt u over cijfers betreffende de bijdrageverminderingen die aan de uitzendsector worden toegekend? Welke verminderingen worden enkel toegekend voor uitzendcontracten van minstens zes maanden? Welke verminderingen zijn niet afhankelijk van de duur van de uitzendcontract? Zouden de verminderingen gekoppeld moeten worden aan een minimumduur van

het contract?

13.02 Joëlle Milquet, ministre: Madame Genot, la question est pertinente, mais l'employeur est, d'un point de vue juridique, la société d'intérim. C'est elle qui engage le travailleur, le rémunère et paie les cotisations sociales à l'Office national de Sécurité sociale. Juridiquement, il est donc logique que ce soit elle qui bénéficie des réductions de cotisations sociales ou, le cas échéant, d'activations de l'allocation de chômage. Je peux vous fournir les données relatives au montant de ces réductions: 225 000 000 euros par an.

Cela étant, l'indemnité qui est convenue entre la société de travail intérimaire et l'employeur qui requiert ses services est purement conventionnelle. Il leur appartient de négocier, le cas échéant, une rétribution, répercutant de la sorte, que ce soit totalement ou partiellement, la réduction de cotisations.

Il est vrai que les réductions ONSS et activations ONEM ne prévoient pas de conditions relatives à la durée minimale du contrat de travail.

Le problème, c'est que l'on a toujours de bonnes intentions! Mais celles-ci peuvent présenter des effets pervers! Le but de cette politique est d'inciter la mise à l'emploi de groupes cibles plus fragiles. Qu'on l'approuve ou non, le passage par l'intérim le permet également. Si on exclut le recours à l'intérim, on risque d'empêcher des groupes plus fragilisés d'en bénéficier aussi, entraînant de la sorte un effet pervers.

Envisager une rétribution dans la convention peut se concevoir dans une nouvelle législation. Toutefois, je ne peux actuellement me prononcer sur ce point. C'est, certes, une manière plus indiquée de voir les choses que de prendre une mesure qui pourrait s'avérer défavorable pour le travailleur.

13.02 Minister **Joëlle Milquet**: De vraag is relevant, maar de werkgever is, juridisch gezien, het uitzendbureau. Het uitzendbureau neemt de werknemer in dienst, betaalt zijn loon en de sociale bijdragen. Juridisch gezien is het dus logisch dat de vermindering van de sociale bijdragen of de activering van de werkloosheidsuitkering ten goede komt aan het uitzendbureau. Er wordt voor 225 000 000 euro per jaar aan verminderingen toegekend.

De vergoeding tussen het uitzendbureau en de werkgever is niettemin in een overeenkomst vastgelegd. Ze kunnen eventueel over een retributie onderhandelen, waarmee de bijdragevermindering kan worden doorberekend.

Voor de RSZ-verlagingen en de activeringen van de werkloosheidsuitkeringen wordt er niet voorzien in voorwaarden inzake de minimumduur van de uitzendovereenkomst.

Het doel van dat beleid is de tewerkstelling van de meest kwetsbare groepen aan te moedigen. Als uitzendarbeid van dit beleidsdomein wordt uitgesloten, bestaat het risico dat de meest kwetsbare personen niet aan de bak komen, wat een kwalijk effect zou hebben.

Er kan in het kader van een nieuwe wet worden nagedacht over het inschrijven van een retributie in de overeenkomst. Momenteel kan ik me niet uitspreken over dat punt.

13.03 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Pour ma part, vu les sommes en jeu (225 millions d'euros), cela vaudrait la peine de réfléchir. En effet, lorsqu'on consent des réductions de cotisations sociales, c'est dans le but de permettre aux gens d'accéder à un emploi d'une durée minimale. Cette mesure ne me paraît pas de nature à empêcher les personnes visées d'avoir accès à l'intérim. À l'heure actuelle, ce sont rarement les travailleurs les mieux placés sur le marché de l'emploi qui se dirigent vers ce secteur. Ce sont ceux qui n'ont pas le choix.

13.03 **Zoé Genot** (Ecolo-Groen!): Gezien de bedragen die in het spel zijn, zou het goed zijn erover na te denken. Er worden verlagingen van de sociale bijdragen toegestaan om de mensen aan een job met een minimale duur te helpen. Momenteel zijn het niet de

Franchement, cette réflexion pourrait trouver place!

werknemers met de beste kansen op de arbeidsmarkt die zich op die sector richten, maar zij die niet te kiezen hebben.

13.04 Joëlle Milquet, ministre: La somme de 225 millions d'euros est globale. Les chiffres sont là! Ils sont plus limités!

13.04 Minister **Joëlle Milquet**: Het bedrag van 225 miljoen betreft alle verlagingen. De cijfers zijn minder hoog!

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

13.05 Kristof Calvo (Ecolo-Groen!): Mijnheer de voorzitter, ik heb niet de ambitie om mijn vragen aan u te stellen. Ik heb begrepen dat de minister elders moet zijn. U stelt samen met mij vast dat er nog heel wat vragen openstaan. Als wij aan dit ritme blijven werken dan zal die achterstand niet kleiner worden. Er komen nog vragen bij. Kunt u samen met de minister bekijken of er geen extra vergadering kan worden ingelast om de achterstand van vragen, die, wat mij betreft, dateren van begin oktober, weg te werken. Dat lijkt mij interessant. Er passeren heel wat interessante onderwerpen de revue. Het is voor niemand goed dat de zaken blijven aanslepen. Als u dat samen met de minister zou willen bekijken dan bewijst u mij en een aantal andere parlementsleden een grote dienst.

13.05 **Kristof Calvo** (Ecolo-Groen!): Je constate que la ministre doit nous quitter. Si nous traitons les questions à ce rythme, l'arriéré va encore s'accroître. Pourquoi n'organisons-nous pas une réunion supplémentaire pour résorber cet arriéré?

De **voorzitter**: Wij zullen dat de komende weken met de zeven ministers die hier aanwezig moeten zijn bekijken. Volgende week is het de dag voor de Europese vragen. De week daarna zijn wij twee dagen bezig met de Europese top.

Le **président**: Je vais examiner ce point avec les ministres concernés par notre commission.

Dan krijgen we de programmawet of de wet houdende diverse bepalingen.

13.06 Minister **Joëlle Milquet**: Ik ben bereid om een extra zitting te houden. Alles is klaar. Ik kan u ook de schriftelijke antwoorden geven als de commissie dat beslist.

13.06 **Joëlle Milquet**, ministre: Je ne vois aucun inconvénient à ce qu'on organise une réunion de commission supplémentaire. Je puis en outre fournir aux commissaires les réponses écrites à leurs questions.

13.07 **Kristof Calvo** (Ecolo-Groen!): Wat mijn drie vragen betreft zijn schriftelijke antwoorden prima. Ik kan echter geen uitspraken doen voor andere collega's. Ik stel alleen vast dat er nog veel vragen open blijven. Noch voor de minister noch voor de parlementsleden is dat interessant. Niets weerhoudt ons ervan om samen te zoeken naar mogelijkheden om die achterstand weg te werken. Wat mij betreft, is een extra sessie wel mogelijk. Er zijn vijf dagen in de werkweek. Het is niet de bedoeling om dat op zaterdag of zondag af te haspelen maar er zal ergens in de week nog wel een moment vrij zijn.

De **voorzitter**: Het probleem is dat we hier normaal gezien de mondelinge vragen behandelen wanneer er geen antwoord is op de schriftelijke vragen. Voor de rest houden wij in de commissie normaal alleen interpellaties. Met deze regering kan dat natuurlijk niet. Iedereen begrijpt dat er mondelinge vragen zijn. Er zijn echter erg veel vragen die normaal schriftelijk kunnen worden beantwoord. Iedereen

Le **président**: Le problème, c'est qu'énormément de questions orales sont déposées. Beaucoup de ces questions pourraient être posées par écrit. J'ignore pourquoi mais les commissaires tiennent

wil echter een mondelinge vraag, ik weet absoluut niet waarom.

absolument à interroger la ministre oralement.

13.08 Minister **Joëlle Milquet**: Sommige vragen zijn meer politiek van aard.

De **voorzitter**: De prioritaire vragen van vandaag worden in een normale situatie behandeld in de plenaire zitting van donderdagnamiddag.

Le **président**: En temps normal, les questions qui sont actuellement traitées par priorité parce qu'elles revêtent un caractère plus politique seraient posées lors de la séance plénière du jeudi.

13.09 **Kristof Calvo** (Ecolo-Groen!): Ik heb niet bijzonder veel parlementaire ervaring maar dat verhaal ken ik wel. Ik weet in welke context we ageren. We stellen alleen samen vast dat als we geen maatregelen nemen die achterstand zal blijven oplopen. Daar heeft niemand baat bij. Mijnheer de voorzitter, ik roep u op om samen met de minister en de commissieleden te bekijken wat mogelijk is. Dit is geen goed verhaal, het is niet productief en voor de agenda van niemand erg aangenaam. Het zou jammer zijn om gewoon akte te nemen van de achterstand.

13.10 **Joëlle Milquet**, ministre: Pour ma part, je suis prête à venir une matinée de plus s'il le faut.

13.10 Minister **Joëlle Milquet**: Indien nodig wil ik gerust nog een ochtend meer komen.

*La réunion publique de commission est levée à 16.57 heures.
De openbare commissievergadering wordt gesloten om 16.57 uur.*