

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

du

MARDI 23 NOVEMBRE 2010

Après-midi

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE ZAKEN

van

DINSDAG 23 NOVEMBER 2010

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 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 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. 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 huishulp van 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.

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.

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?

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 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.

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 Vandeurzen.

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. 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 pourrons 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.

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.

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 goulets 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.

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 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?

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.

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.

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.

03.04 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

03.05 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.

03.06 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!

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 herstructureren" (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 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 entrepreneurs.

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.

04.04 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.

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.

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.

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 prester 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.

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 Welzijnszorg, 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 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.

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.

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 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 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.

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 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 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 Zuhair 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 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 Katrin 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 plus 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!

Des tensions évidentes duraient depuis un certain temps et, après 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 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 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 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.

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 beschermden 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.

06.17 Katrin 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 genooddacht om bij grotere opdrachten of in piekperiodes personeel van andere bedrijven in onderaanneming aan te nemen.

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 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.

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 flexibiliteitsinstrument, 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 **Zuhal 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 **Zuhal Demir** à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "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 **Zuhal Demir** (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de 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 van dien.

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 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?

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 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.

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 strafvervolgung 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 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.

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.

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.

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.

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 bijstellingen 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.

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, 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 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 **Zuhal 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 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 pourrons avancer sur une évaluation dans le but d'aménager quelque peu la loi.

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 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?

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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

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.

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.

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!

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.

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?

11.02 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 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 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 FGTB 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 cancérogènes, 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.

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'interim" (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.

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.

13.03 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. Franchement, cette réflexion pourrait trouver place!

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

*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.

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.

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.

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

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.

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.

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