

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

du

MARDI 26 AVRIL 2011

Après-midi

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE ZAKEN

van

DINSDAG 26 APRIL 2011

Namiddag

Le développement des questions et interpellations commence à 15.01 heures. La réunion est présidée par M. Yvan Mayeur.

De behandeling van de vragen en interpellaties vangt aan om 15.01 uur. De vergadering wordt voorgezeten door de heer Yvan Mayeur.

01 **Vraag van mevrouw Karolien Grosemans aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het kwaliteitscharter voor dienstenchequebedrijven" (nr. 2471)**

01 **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 "la charte qualité pour les entreprises de titres-services" (n° 2471)**

01.01 **Karolien Grosemans (N-VA):** Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, op mijn mondelinge vraag over de kwaliteitsnormen in de wetgeving inzake de dienstencheques, gesteld in de commissie voor de Sociale Zaken van 26 januari, gaf u aan dat u net voor de val van de regering enkele nieuwe initiatieven wou opstarten opdat dienstenchequebedrijven meer tijd en middelen in de opleiding van hun personeel zouden investeren. U sprak toen over een kwaliteitscharter.

Ik juich een dergelijk initiatief uiteraard toe, maar ik had graag wat meer verduidelijking gekregen. Wat bedoelt u precies met het kwaliteitscharter? Hoe ziet u dit in de praktijk? Om welke maatregelen en voorstellen gaat het, zodat dienstenchequebedrijven meer middelen in de opleiding van hun personeel zouden investeren?

01.02 **Minister Joëlle Milquet:** Mijnheer de voorzitter, het kwaliteitscharter voor dienstencheques is een van de pistes waarover werd nagedacht om de kwaliteit van de jobs in die sector te verbeteren.

In februari 2010 is een eerste werkgroep hierover samengekomen. Die bestond uit vertegenwoordigers van mijn kabinet, de RVA en de FOD Werk.

Het charter moet een aantal punten bevatten die bijdragen tot meer kwaliteitsvolle jobs, zoals bijvoorbeeld met betrekking tot de inhoud van de overeenkomst die de gebruiker aan de onderneming bindt, informatie over het omkaderingspersoneel, het aantal en de aard van de opleiding. Een punt wordt gewijd aan verzekeringen en een ander punt aan de bezoeken van de werkgevers op de werkvloer. Er wordt bijvoorbeeld ook een punt voorbehouden voor duurzame ontwikkeling en voor diversiteit. Het gaat dus om veel verschillende punten.

Het was de bedoeling om het charter via een KB verplichtend te maken, maar de werkzaamheden zijn stilgevallen met de val van de regering.

Ik zal de verschillende voorstellen van aanvullende maatregelen in de strijd tegen de fraude aan de regering trachten voor te leggen.

In antwoord op het tweede deel van uw vraag wijs ik erop dat er verschillende mogelijkheden bestaan om de vormingsinspanningen van werknemers te bevorderen.

Er is natuurlijk de mogelijkheid van het huidige opleidingsfonds dienstencheques. Al sinds 2007 kunnen via voornoemd fonds, dat door de federale regering wordt gefinancierd, de vormingsinspanningen van de

dienstenchequebedrijven voor hun werknemers worden terugbetaald.

Per besluit van mei 2009 wou ik de werking van dit fonds op verschillende vlakken verbeteren door met name de opleidingen die worden terugbetaald, uit te breiden. Vooral de opleidingen die zorgen voor een duurzame inschakeling van dienstenchequewerknemers op de arbeidsmarkt, zullen voortaan in het fonds worden opgenomen.

Een opleidingsverstrekker zelf een aanvraag laten indienen om de opleiding goed te keuren, vermindert de administratieve rompslomp voor de dienstenchequewerkgever.

Ook kan aan nieuwe dienstenchequebedrijven toegang tot het fonds worden verleend en kan een minimumbudget van 1 000 euro worden verstrekt voor alle dienstenchequebedrijven, zelfs voor de kleinste.

Tevens kunnen de regels van het fonds worden vereenvoudigd, wat het fonds toegankelijker moet maken en ervoor moet zorgen dat het budget beter wordt besteed.

Wij kunnen natuurlijk de dotatie van het fonds nog verhogen. Wij kunnen de erkende ondernemingen bijvoorbeeld ook verplichten een beroep te doen op het fonds, wat trouwens een van mijn voorstellen is.

Een andere mogelijkheid is om van de verplichting een vormingsplan te hebben, een erkenningsvoorwaarde te maken. Het uitwerken van zo'n plan kan ook een voorwaarde worden om de erkenning te behouden. Dit zal een van mijn volgende voorstellen zijn. Het vormingsplan moet in opleidingen voorzien in verschillende domeinen zoals het gebruik van mogelijk schadelijke producten, hygiëne- en veiligheidsregels, interpersoonlijke relaties en zelfs een opleiding tot het rijbewijs.

Deze structurele beslissingen moeten worden genomen door de volgende regering, maar ik ben natuurlijk bereid om na te gaan wat nu al gerealiseerd kan worden, in overleg met het bevoegde paritair comité. Tijdens de discussie over de aanvullende maatregelen zal ik deze verschillende voorstellen toelichten.

01.03 Karolien Grosemans (N-VA): Mevrouw de minister, wij hebben inderdaad nog steeds een regering in lopende zaken, maar het is positief dat wij in afwachting van een nieuwe regering reeds gesprekken voeren en dat er voorstellen worden geformuleerd, zeker in verband met de omkadering van het personeel, het opleidingsfonds en de opleidingsplannen.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

02 Vraag van mevrouw Karolien Grosemans aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de strijkateliers en het dienstenchequestelsel" (nr. 2501)

02 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 "les ateliers de repassage et le système des titres-services" (n° 2501)

02.01 Karolien Grosemans (N-VA): Mevrouw de minister, de Belgische strijkwinkels, ateliers en wasserijen hebben aangekondigd dat ze u via gerechtelijke weg als minister van Werk willen dwingen een oplossing te zoeken voor de penibele situatie waarin de sector momenteel verkeert. Die vraag dateert van een tijd geleden toen de berichten in de pers verschenen.

Volgens de Federatie van de Belgische Textielverzorging dreigen er 12 000 jobs in de strijkateliers en wasserijen verloren te gaan als er niet snel een aanpassing komt van de regelgeving rond de dienstencheques. U wordt door de Federatie van de Belgische Textielverzorging van nalatigheid beschuldigd. U zou zich verschuilen achter een regering van lopende zaken. U stelt dat er, ondanks die regering van lopende zaken, al belangrijke aanpassingen aan die dienstenchequesregelgeving zijn gebeurd.

Hoe reageert u op de beschuldigingen van het FBT?

Welke maatregelen heeft u precies genomen om de problemen rond de dienstencheques in de textielverzorging aan te pakken?

Heeft u intussen overleg gepleegd met de sector? Zo ja, met welk resultaat?

02.02 Minister **Joëlle Milquet**: In een persbericht van 1 februari 2011 liet ik weten totaal verbaasd te zijn over de agressieve, buitensporige en totaal ongegronde toon van het persbericht waarmee de Federatie van de Belgische Textielverzorging een onderhoud met het kabinet eist om te praten over aanpassingen aan de wetgeving op de dienstencheques voor de sector van de strijkateliers. Ik was verbaasd over de toon omdat er, ten eerste, tijdens het laatste contact van mijn kabinet met de Federatie sprake was van een lijst met eisen en voorstellen. Mijn kabinet heeft die lijst nooit gekregen. Op het moment dat de Federatie haar persbericht publiceerde was er al een overlegvergadering met mijn kabinet vastgelegd.

Ik was ook verbaasd over de inhoud. Wij hebben op vraag van de Federatie immers al meerdere afwijkende maatregelen genomen en niets staat het eventuele verlies van 12 000 banen waarover zij het hebben.

Er werden al drie belangrijke aanpassingen doorgevoerd aan de dienstencheque-reglementering voor de sector van de strijkateliers: ten eerste, de verruiming van de definitie van het strijken in de dienstenchequereglementering; ten tweede, het toestaan van een systeem van tegoedbonnen, en ten derde, het opstarten van een specifiek registratiesysteem voor de prestaties en conversietabellen.

Op 11 februari vond op mijn kabinet een nieuw overleg plaats met de sector die verschillende vragen heeft gesteld bij de eerder vermelde maatregelen. Zij heeft met name gevraagd om een verduidelijking van het systeem van de tegoedbonnen. Mijn administratie zal deze verduidelijking aan de vertegenwoordiger van de sector bezorgen.

De sector heeft ook gevraagd naar de mogelijkheid van een uniek en goedgekeurd systeem om de te strijken stukken om te zetten in aantal dienstencheques. De sector moet mij een voorstel doen dat ik zal laten onderzoeken door mijn medewerkers.

Een andere vraag ging over de uitbreiding van het aantal activiteiten dat onder de generieke activiteit in de sector van de strijkateliers vallen. Hieraan kan momenteel geen gehoor worden gegeven gezien de periode van lopende zaken en wegens budgettaire beperkingen die aanzetten tot voorzichtigheid in het uitbreiden van het toepassingsgebied van de dienstencheques.

Na het onderhoud heeft de sector trouwens meegegeven dat zij heel tevreden was over de constructieve houding van het kabinet. Ik wacht nu dus op hun verschillende voorstellen. Zij hebben ook een heel positief persbericht gepubliceerd, dus alles is in orde.

02.03 **Karolien Grosemans** (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord.

Ik hoop dat er een duurzame oplossing komt voor die sector die toch heel veel banen creëert en ook zorgt voor duurzame tewerkstelling. Er zijn immers heel wat vaste contracten van onbepaalde duur.

Ik hoop dus dat er prioritair werk wordt gemaakt van die problematiek en dat er een oplossing wordt gevonden.

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

03 **Question de Mme Valérie Déom 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 défauts de publication du bilan social" (n° 2606)**

03 **Vraag van mevrouw Valérie Déom aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de niet-bekendmaking van de sociale balans" (nr. 2606)**

03.01 **Valérie Déom** (PS): Madame la ministre, selon les chiffres de la Banque nationale de Belgique (BNB), environ 46 000 sociétés belges ont manqué à leur obligation de dépôt de comptes annuels pour l'exercice comptable 2008. Il faut évidemment prendre en considération le fait qu'une grande partie d'entre elles n'est pas soumise à cette obligation de dépôt. Toutefois, le défaut de publication existe bel et bien pour l'autre partie. Par ailleurs, sur les quelque 144 000 entreprises ayant déposé leurs comptes, 2 222 n'ont pas

publié de bilan social, soit 1,5 % du total. À nouveau, une partie de ces entreprises n'est pas soumise à cette obligation dans différents cas mais un défaut de publication peut être constaté pour l'autre partie.

Le contrôle de l'obligation de dépôt de bilan social et les sanctions à appliquer en cas de non-respect de celle-ci sont prévus par la loi. En effet, l'arrêté royal du 4 août 1996 prévoit que les inspecteurs et les contrôleurs sociaux de l'administration de la Réglementation et des Relations du travail du ministère de l'Emploi et du Travail ainsi que les commissaires spéciaux du service Organisation professionnelle de l'administration de la Politique commerciale du ministère des Affaires économiques sont chargés du contrôle de l'établissement du bilan social, de sa communication au conseil d'entreprise et de sa transmission à la BNB.

Par ailleurs, la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi prévoit des sanctions pénales qui sont alors du ressort des autorités judiciaires. Cependant, dans la pratique, il semble que le contrôle et les sanctions ne soient pas toujours de mise.

Madame la ministre, pourriez-vous nous indiquer ce qu'il en est actuellement du contrôle du dépôt du bilan social par les entreprises? Celui-ci est-il systématique? Des sanctions ont-elles déjà été appliquées? Si oui, quel type de sanctions?

Enfin, nous avons appris qu'à partir du 1^{er} juillet 2011, les infractions à la loi de 1995 et à l'arrêté royal de 1996 pourront être recherchées, constatées et sanctionnées par des inspecteurs sociaux. Comment cela va-t-il se dérouler dans la pratique? Ce contrôle sera-t-il systématique? Quel type de sanctions pourra-t-il alors être appliqué?

03.02 Joëlle Milquet, ministre: Monsieur le président, madame, pour le contrôle systématique du dépôt de bilan social, c'est la cellule Organisation professionnelle de la Direction générale Contrôle des lois sociales qui est chargée de contrôler la communication des informations économiques et financières à fournir au conseil d'entreprise, et ce en vertu d'un arrêté royal du 27 novembre 1973, ainsi que, depuis avril 2008, au comité de prévention et de protection au travail.

Le bilan social fait évidemment partie intégrante du compte annuel de l'entreprise qui est lui-même l'un des éléments de l'information annuelle prescrite par l'arrêté royal de 1973.

En revanche, le contrôle du dépôt du bilan social en tant que tel à la Banque nationale de Belgique n'incombe jusqu'à présent pas à la cellule Organisation professionnelle de la DG Contrôle des lois sociales mais relève de la compétence du SPF Économie, PME, Classes moyennes; c'est donc mon collègue Van Quickenborne qui est en charge de cette matière.

Comme vous l'avez dit, la réforme du Code pénal social implique que les inspecteurs du SPF Emploi seront compétents pour contrôler le dépôt du bilan social à la Banque nationale à partir du 1^{er} juillet 2011. Ils rempliront leur tâche de manière systématique et approfondie. Des réunions de travail se tiennent déjà pour réorganiser le travail de l'inspection à partir de cette date.

Par ailleurs – et nous en parlerons à propos d'autres sujets – nous aurons certainement une demande concernant le nombre d'inspecteurs dans le volet "Augmentation du personnel" dans le cadre des dépenses primaires telles qu'elles sont prévues dans le budget 2011.

En ce qui concerne la rédaction, l'établissement du bilan social et la communication au conseil d'entreprise, le contrôle systématique se fait lors des contrôles portant sur les informations économiques et financières à fournir au conseil d'entreprise, qui étaient de 3 200 en 2010.

Pour vous donner une idée des chiffres, selon le rapport dont nous disposons et qui a été communiqué au Conseil central de l'Économie, la cellule a contrôlé le respect de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 dans 1 403 entreprises en 2006, 1 285 en 2007, 1 209 en 2008 et 927 en 2009. Si on estime les résultats, globalement 88,8 % des entreprises étaient en ordre pour la communication des informations, 53 entreprises ont reçu un avertissement ou des remarques y relatives et 11 cas visaient la non-communication du bilan social au conseil d'entreprise.

En résumé, d'après les premières estimations, même si ce n'est pas la pratique la plus répandue, 12 % des entreprises ne sont pas en ordre.

03.03 Valérie Déom (PS): Madame la ministre, je vous remercie.

Je pense que la réforme permettra de centraliser le contrôle, ce qui est toujours plus facile et plus efficace qu'en cas d'une compétence morcelée. Le bilan social est important pour pouvoir contrôler ou lancer une politique d'emploi, notamment dans le domaine de l'égalité salariale. Comme vous le savez, nous travaillons sur ce thème au sein du comité Émancipation sociale. Nous demanderons sans doute que certains éléments soient ajoutés au bilan social.

Un contrôle correct et une bonne vue s'avèrent indispensables, afin de vérifier si les mesures mises en place portent leurs fruits. C'est un instrument important. Je ne peux donc qu'encourager le contrôle et les éventuelles sanctions pour les entreprises qui ne respectent pas le prescrit légal.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

04 Vraag van mevrouw Meryame Kitir aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het rapport 2010 over de loonkloof tussen vrouwen en mannen in België" (nr. 2641)

04 Question de Mme Meryame Kitir 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 rapport 2010 sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique" (n° 2641)

04.01 Meryame Kitir (sp.a): Mevrouw de minister, op 31 maart 2010 werd het vierde rapport van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen inzake de loonkloof tussen mannen en vrouwen voorgesteld. De bevindingen liggen enigszins in de lijn van de voorgaande jaren. Uitgedrukt in uurloon verdienen vrouwen gemiddeld 11 % minder dan mannen. Gelet op het grotere aandeel deeltijds werk bij vrouwen loopt dat op het niveau van het jaarloon op tot 24 %. Uit dit rapport maar ook uit een eerdere studie van het Steunpunt WSE blijkt dat slechts een beperkte fractie van dit verschil kan verklaard worden door het verschil in opleiding en beroepskeuze van mannen en vrouwen. Bovendien is het verschil nog groter als ook extralegale voordelen in rekening zouden gebracht worden.

Minstens even belangrijk als de analyse zijn de beleidsaanbevelingen die het instituut meegeeft. Dit jaar waren het er 13. Aanbevelingen die klassiek in het rapport terugkomen zijn werken aan de genderneutrale loonvorming, het bewustzijn over onderhandelingen versterken en de loonkloof beter in beeld brengen op het niveau van de ondernemingen en de sector.

Mevrouw de minister, welke van de aanbevelingen die een constante vormen in deze publicaties werden door uzelf omgezet in beleid? Welke aanbevelingen die nog niet werden omgezet zouden door u als prioriteit omgezet worden in beleid? Alvast bedankt voor uw antwoord.

04.02 Minister Joëlle Milquet: Op nationaal vlak bevat cao 25ter sinds 14 oktober 2008 het principe van gelijke verloning en vraagt dat de sectoren en ondernemingen die dit nog niet hebben gedaan hun systemen van functiewaardering en loonclassificatie zouden toetsen aan de verplichtingen van de genderneutraliteit en indien nodig de nodige correcties zouden aanbrengen.

Sindsdien heb ik de voorzitters van de paritaire comités al herhaaldelijk aangeschreven om hen aan te moedigen genderneutrale functieclassificaties in te voeren en om hen te informeren over de bestaande instrumenten zoals de checklist van het instituut die het genderneutrale functieclassificatiesysteem evalueert en de opleidingen.

Ik zal de verschillende voorzitters van de paritaire comités een nieuwe brief sturen. Tot nu toe heb ik echter opgemerkt dat de sociale partners tijdens de onderhandelingen voor het IPA deze eis nooit hebben gesteund. Dat is indrukwekkend.

Een andere piste waarmee ik verder wil is die van de sociale balans.

Meer dan een jaar geleden heb ik advies aan de NAR gevraagd over een ontwerp van KB tot wijziging van de sociale balans van ondernemingen door de gegevens van rubriek 102, Personeelskosten, in te delen aan de hand van het geslacht.

Het doel van dit voorstel is driedelig. Het dient enerzijds om ondernemingen te sensibiliseren voor de gelijke kansen tussen mannen en vrouwen, anderzijds om de lonen transparanter te maken en tot slot is het de bedoeling om per sector en per geslacht over loonstatistieken te kunnen beschikken.

Jammer genoeg kon er geen akkoord tussen de sociale partners worden bereikt en heb ik tot op vandaag nog geen antwoord van de NAR ontvangen.

Sinds 26 april 2010 is er een regering van lopende zaken waardoor de bewegingsvrijheid voor nieuwe beleidslijnen drastisch wordt beperkt.

Desondanks zijn wij er tijdens het Belgische voorzitterschap van de Europese Unie toch in geslaagd om de loonkloofkwestie op Europees vlak centraal te plaatsen. Wij hebben een Europees rapport over de loonkloven opgesteld naar het voorbeeld van het Belgisch rapport dat vier jaar geleden werd gepubliceerd.

Dit rapport bevat enerzijds een uitgebreid cijferoverzicht, afkomstig van de verschillende lidstaten en een analyse van de gebruikte indicatoren. Anderzijds geeft het ook een overzicht van het gevoerde beleid in de verschillende lidstaten.

Naast het rapport werd tevens een gids van goede praktijken van de 27 lidstaten uitgebracht.

Nu hebben wij in ons hervormingsprogramma voor 2020 voor een ambitieuze doelstelling gekozen, namelijk een loonverschil van niet meer dan 5 % voor mannen en vrouwen.

De prioriteiten voor de toekomst hangen hiermee ook samen. In de eerste plaats zou er een geïntegreerd actieplan moeten worden uitgewerkt in samenspraak met de sociale partners en de verschillende beleidsniveaus.

Ik denk dat het belangrijk is om in lijn met de interprofessionele akkoorden een meerjarenplan uit te werken voor de bestrijding van de loonkloof waarin streefcijfers worden opgenomen. Met de loonmatiging van dat IPA beschikken de sociale partners natuurlijk over weinig marge, maar met de doelstellingen van onze hervormingsprogramma zullen ze volgens mij verplicht zijn om dat in het volgende IPA op te nemen.

04.03 Meryame Kitir (sp.a): Mevrouw de minister, ik ben blij te horen dat u de voorzitters van de paritaire comités aanmaant om meer genderneutraal te onderhandelen. Dat zijn vrijblijvende initiatieven. Er is nood aan dwingende maatregelen. Ik kan alleen vaststellen dat er de afgelopen legislatuur niet veel rond is gebeurd en er weinig is veranderd. Mijn oproep is om hier dwingende maatregelen rond te treffen. U als minister hebt hiertoe de bevoegdheid, los ervan of de sociale partners dat nu steunen of niet. In 2011 kunnen we niet meer verantwoorden dat er nog een loonkloof bestaat tussen mannen en vrouwen.

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

05 Question de M. Thierry Giet 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 problématique des sanctions avec ou sans possibilités d'avertissement ou de sursis dans la réglementation du chômage" (n° 2856)

05 Vraag van de heer Thierry Giet aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de problematiek van de in de werkloosheidsreglementering bepaalde sancties met of zonder de mogelijkheid tot verwittiging of uitstel" (nr. 2856)

05.01 Thierry Giet (PS): Monsieur le président, madame la ministre, dans la réglementation relative au chômage, le relevé des possibilités d'avertissement et/ou de sursis total ou partiel en remplacement d'une sanction effective est omniprésente. C'est le cas pour de simples sanctions administratives pour déclaration inexacte, incomplète ou tardive, mais aussi pour des situations de fautes a priori beaucoup plus lourdes comme, par exemple, tous les cas d'exclusion des allocations dont un travailleur peut faire l'objet lorsqu'il est ou devient chômeur par suite de circonstances dépendant de sa volonté. C'est ainsi que l'article 51 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 prévoit pas moins de dix situations différentes allant du refus d'emploi convenable au manque de collaboration à une proposition d'outplacement en passant par le refus de participer à un plan d'accompagnement ou à un parcours d'insertion.

La possibilité d'assortir les différentes sanctions visées d'un avertissement ou d'un sursis a été motivée par le fait de vouloir doter l'ONEM d'un outil permettant leur individualisation en fonction du profil du chômeur et des éventuelles circonstances atténuantes dont le chômeur pourrait se prévaloir.

Par contre, lorsque les nouvelles mesures à l'égard des chômeurs ont été adoptées dans le cadre du plan d'activation du comportement de recherche d'emploi, mesures introduites par l'arrêté royal du 4 juillet 2004, aucune possibilité de sursis à l'exécution des mesures d'exclusion n'a été prévue. De ce fait, les sanctions ne sont pas assorties d'une possibilité de qualifier cette faute d'un effet de faute "allégée", si on peut considérer que la faute est légère. Il en résulte une inégalité de traitement entre deux catégories de chômeurs, inégalité qui apparaît d'autant plus paradoxale si l'on compare l'impossibilité d'octroyer un sursis de la mesure d'exclusion dans le cadre du plan d'activation et la possibilité de surseoir à l'exécution d'une sanction dans des situations qui révèlent pourtant une volonté expressément affichée ou tacite de se maintenir dans un chômage volontaire (le refus d'un emploi convenable, par exemple).

Le rapport de proportionnalité avec l'objectif poursuivi par le plan d'activation requiert nécessairement que la sanction soit modulée en fonction du profil socioprofessionnel du chômeur, de ses aptitudes, des efforts qu'il a consentis et des difficultés qu'il a pu rencontrer dans l'exécution des obligations qui lui ont été imposées.

En date du 29 juin 2010, la cour du travail de Mons, dans un arrêt, a reconnu que l'absence de possibilité d'assortir la décision d'exclusion du bénéfice des allocations de chômage d'un sursis constitue une discrimination contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution. Mais nous savons que le juge du fond ne peut pas suppléer à cette lacune réglementaire.

Madame la ministre, êtes-vous consciente de cette situation? Pensez-vous pouvoir prendre des mesures correctrices?

05.02 Joëlle Milquet, ministre: Monsieur le président, cher collègue, comme vous le savez, il y a deux situations différentes. Il y a ce que l'on appelle les sanctions traditionnelles dans le cadre desquelles des chômeurs qui sont indemnisables commettent certaines infractions (déclaration inexacte, travail non déclaré, refus de se présenter au Forem, etc.)

Dans ces situations, le directeur régional de l'ONEM a la faculté de moduler la sanction selon des dispositions réglementaires, par exemple de une à treize semaines dans le cadre d'une déclaration inexacte, et l'assortir d'un avertissement ou d'un sursis partiel ou total selon les circonstances. Ce n'est jamais qu'une faculté, ce n'est pas une règle qui donne un droit dont on peut se prévaloir.

Dans le cadre du suivi du comportement de recherche d'emploi, nous sommes dans une situation différente. Il s'agit ici d'une condition d'indemnisation qui n'est peut-être pas remplie puisque la condition de base est que le chômeur complet doit rechercher activement un emploi. Nous sommes alors dans une condition de base de l'indemnisation. S'il s'avérait, après une procédure lente, qu'on revient sur certaines erreurs, l'indemnisation peut être interrompue.

L'indemnisation sera également interrompue sans avertissement ni sursis dès lors que d'autres conditions d'indemnisation ne sont plus réunies telles que l'incapacité de travail, l'incarcération, le déménagement à l'étranger.

Certes, s'il n'y a pas de possibilité de sursis ou d'avertissement formel ou informel, reconnaissons que la procédure actuelle équivaut, dans les faits, à des avertissements et qu'elle laisse une marge d'appréciation très importante qui peut s'apparenter à un sursis.

La procédure est à la fois lente et pédagogique. Le demandeur d'emploi est informé de ses obligations lors de son inscription initiale et lors de sa demande d'allocations. Il est ensuite informé par l'ONEM via un courrier d'avertissement adressé plusieurs mois avant son premier entretien. Il est encore informé lors d'un entretien avec un conseiller de l'organisme régional pour l'emploi. Si l'évaluation est négative lors du premier entretien, il n'y a pas d'effet sur l'indemnisation. Ce premier entretien joue donc un rôle de nouvel avertissement et peut-être de sursis puisqu'on ne peut pas être pénalisé à ce moment-là.

Malgré l'évaluation négative, le chômeur n'est pas sanctionné; il est simplement informé du fait qu'une prochaine évaluation négative aura des effets négatifs. Ceci vaut donc à la fois sursis et avertissement.

Si le second entretien est négatif, le chômeur est suspendu pour une durée de quatre mois et est à nouveau informé de la possibilité de récupérer son droit entier aux allocations s'il fournit les efforts objectivables qui lui sont demandés. Il est également informé du risque de perdre définitivement son droit aux allocations s'il ne fait pas ces efforts.

Ce n'est donc qu'après toutes ces démarches, soit environ 24 mois, que la sanction définitive peut être administrée.

Par ailleurs, dans l'état actuel des choses, le facilitateur a un énorme pouvoir d'appréciation selon les circonstances, la personne, son profil, son environnement. J'ai eu l'occasion de m'en rendre compte lors de mes nombreuses rencontres avec les facilitateurs: ils disposent d'une marge considérable d'humanisation et de personnalisation du dossier.

Pour le reste, nous avons proposé – et je persiste – une réforme en matière d'accord de coopération, d'accompagnement des demandeurs d'emploi, mais aussi de sanctions. Il s'agit notamment de généraliser l'instauration d'une période de six mois avant l'interruption définitive, après la troisième évaluation négative; c'est déjà le cas pour tout le monde sauf pour les chefs de ménage. Elle permettrait l'ajout d'une forme de période de sursis durant laquelle l'allocataire pouvait éviter par ses efforts la sanction finale.

Objectivement, selon moi, la procédure actuelle, assez longue – peut-être trop longue car je souhaiterais que l'on raccourcisse les délais – permet vraiment d'être informé et d'éviter une sanction immédiate.

05.03 Thierry Giet (PS): Madame la ministre, je vous remercie pour votre réponse. Je comprends bien vos arguments sur le fait de l'absence de parallélisme total entre les deux procédures, ni relativement aux conditions ni relativement à la marche à suivre.

En outre, j'imagine très bien que certains responsables disposent de *feeling* vis-à-vis des dossiers qui leur sont confiés. La question sera d'observer si cette jurisprudence que j'ai mentionnée se généralise et dans quelle mesure il conviendrait alors d'examiner non ce qui est en amont, car je comprends que c'est différent, mais la sanction en tant que telle.

Il s'agit effectivement d'une sanction juridiquement parlant qui devrait quand même pouvoir recevoir des aménagements ou une individualisation. On peut évidemment faire le parallèle avec la sanction pénale et le rôle du juge pénal. Nous verrons bien!

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

06 Vraag van mevrouw Meryame Kitir aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de sanctie voor de ondernemingen in sectoren met ontoereikende vormingsinspanningen" (nr. 2869)

06 Question de Mme Meryame Kitir 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 sanctions infligées aux entreprises dans des secteurs où les efforts en matière de formation sont insuffisants" (n° 2869)

06.01 Meryame Kitir (sp.a): Mevrouw de minister, hoewel mijn vraag van enige tijd geleden dateert, is ze niet minder actueel.

De NAR heeft inmiddels zijn advies nr. 1 765 van 26 januari op de website geplaatst en de lijst met in gebreke blijvende sectoren aan u bezorgd. Die lijst is gigantisch. Zelfs rekening houdend met een aantal verzachtende omstandigheden die de NAR in voormeld advies opsomt, hebben in 2008 66 paritaire comités en in 2009 76 paritaire comités de opgelegde norm niet gehaald.

Als persoonlijke bedenking geef ik mee dat op die lijst een aantal sectoren voorkomt waarin de werkgelegenheid ten gevolge van de globalisering en het onvoldoende inspelen op innovatie en specialisatie, getroffen wordt door zwaar banenverlies. Het is des te pijnlijker dat precies die sectoren totaal niet investeren in hun menselijke kapitaal.

Mevrouw de minister, wat is de stand van het ministerieel besluit dat met uitvoering van artikel 30 van de wet

van 23 december 2005 de inning van de bijdragen in betrokken sectoren regelt? Hoe zult u reageren op de bezwaren die UNIZO nu maakt over het zogezegde probleem dat een aantal sectoren onvoldoende op de hoogte zou zijn geweest van de wijze waarop ze hun vormingsinspanningen moeten registreren en vermelden?

06.02 Minister **Joëlle Milquet**: Iedereen was absoluut op de hoogte van de maatregelen dankzij de vele informatiecampaagnes. Voor het koninklijk besluit, dat op 20 april 2011 werd gepubliceerd, hebben we de lijst van de NAR als basis genomen.

Dat was volgens mij noodzakelijk. Eerst en vooral moeten wij de wetten naleven en bovendien is het een belangrijk gebaar en signaal aan de ondernemingen. Dat is de reden waarom er sancties zijn.

06.03 **Meryame Kitir** (sp.a): Mevrouw de minister, ik ben heel tevreden dat u voet bij stuk gehouden heeft, want ook ik deel de mening dat het een heel belangrijke inspanning is en dat iedereen hierin zijn verantwoordelijkheid moet dragen.

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

07 **Vraag van mevrouw Karolien Grosemans aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "payrolling" (nr. 3011)**

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 payrolling" (n° 3011)**

07.01 **Karolien Grosemans** (N-VA): Mevrouw de minister, payrolling is een vorm van terbeschikkingstelling van medewerkers waarbij een bepaald bedrijf zijn personeelsleden plaatst op de loonlijst van een payrollbedrijf. Het payrollbedrijf verhuurt dezelfde personeelsleden met een uitzendcontract vervolgens terug aan het oorspronkelijke bedrijf vanwaar de medewerkers kwamen.

Het payrollbedrijf is echter verantwoordelijk voor alle administratie en is dus de feitelijke werkgever. Dat systeem is voor bedrijven goedkoper dan de klassieke uitzendarbeid, omdat zij niet via een uitzendbureau medewerkers hoeven aan te werven.

De selectie blijft de taak van de opdrachtgever. De klassieke uitzendkantoren krijgen een vergoeding voor het rekruteren, met de payrollbedrijven valt de vergoeding weg.

In Nederland is het systeem reeds heel populair. Er zijn naar schatting 140 000 payrollwerknemers bij onze noorderburen. In ons land is payrolling echter nog heel nieuw. Sinds kort biedt het bedrijf Easymatch het systeem echter aan in België. De wetgeving in België is echter veel strenger dan deze in Nederland inzake het ter beschikking stellen van personeel. Het is in ons land zelfs bij wet verboden, behalve bij uitzendarbeid.

Hoe beoordeelt u het systeem van payrolling?

Zijn er juridische bezwaren tegen?

Kunnen bedrijven die niet erkend zijn als uitzendkantoor, diensten van payrolling aanbieden?

07.02 Minister **Joëlle Milquet**: Uw vraag is het gevolg van een artikel verschenen in De Standaard van 22 februari, dat refereert naar de Nederlandse wetgeving en praktijken die evenwel zeer sterk verschillen van onze reglementering op het vlak van uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers aan gebruikers. Het artikel is ook een beetje tendentius en onvolledig.

Payrolling bestaat erin dat een gebruiker een kandidaat-werknemer voorstelt aan een bureau.

Dat bureau neemt de werknemer in dienst en vervult alle formaliteiten die hij als werkgever moet vervullen. Nadien stelt hij de werknemer dan ter beschikking van een gebruiker. Het voordeel van dat systeem zou erin bestaan dat de gebruiker de kosten vermindert die hij moet betalen aan de tussenpersoon, omdat de gebruiker zelf de kandidaat rekruteert en selecteert.

Er moeten zeker andere redenen bestaan voor het succes van het systeem in Nederland, want een

dergelijke vorm van tewerkstelling is toch wel precair voor de werknemer. Indien dat systeem in België wordt toegepast, zijn er twee mogelijkheden. Ofwel is de tussenpersoon erkend als uitzendbureau. De terbeschikkingstelling van personeel valt dan onder de reglementering van uitzendarbeid en de tussenpersoon moet dan alle voorziene verplichtingen respecteren, zowel wat de wetgeving als de collectieve arbeidsovereenkomsten van het paritair comité voor de uitzendarbeid betreft. Ofwel is het bureau niet erkend als uitzendbureau. In dat geval worden de bepalingen van artikelen 31 en 32 van de wet van 1987 overtreden. De activiteit die hij dan uitoefent, is immers verboden.

Een afwijking kan niet worden toegestaan door de arbeidsinspectie wanneer het bureau in hoofdzaak geen andere activiteit heeft en zeker niet als de uitlening geen toevallige activiteit is. In dat geval wordt automatisch een arbeidsovereenkomst gesloten tussen de gebruiker en de werknemer die onwettelijk ter beschikking werd gesteld.

Ik zie dus het nut van die praktijken in ons land niet in. Wij beschikken hier immers over erkende sociale secretariaten, die volkomen wettelijk de volledige administratieve formaliteiten voor een werkgever kunnen vervullen, waardoor de aanwerving van werknemers wordt vergemakkelijkt.

Het nut van uitzendarbeid bestaat erin de werkgever vrij te stellen van de selectie en de aanwerving van kandidaten. Indien dat niet het geval is, bestaat het enige doel van payrolling in de creatie van een nieuwe categorie preciaire werknemers. Dat kan niet de bedoeling zijn.

07.03 Karolien Grosemans (N-VA): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord. Het bedrijf Easymatch, dat dit systeem nu al in België aanbiedt, werkt dus niet wettelijk?

07.04 Minister Joëlle Milquet: Nee.

07.05 Karolien Grosemans (N-VA): Zij omzeilen. Zij zeggen dat zij geen uitzendbureau zijn, maar zij beweren dat zij gelieerd zijn aan een erkend uitzendbureau, met name Flexpoint.

07.06 Minister Joëlle Milquet: Misschien is het een deel van een uitzendbureau of is er een juridische link met het uitzendbureau.

Normaal moeten zij de verschillende bepalingen van de wet over uitzendarbeid respecteren, anders is het niet mogelijk.

07.07 Karolien Grosemans (N-VA): Dat is vreemd.

U zegt dat het artikel tendentius is. Wat klopt er dan niet precies in het artikel? U zegt dat er andere redenen moeten zijn voor het succes.

07.08 Minister Joëlle Milquet: Het imago van de situatie in Nederland is niet volledig correct. Wij beschikken over heel wat mogelijkheden in België. Wij hebben een goede reglementering voor uitzendarbeid en bieden bovendien dezelfde voordelen. Met het sociaal secretariaat bieden wij alle hulp aan ondernemingen inzake de formaliteiten. Voor de aanwerving hebben wij de voordelen van de uitzendarbeid. Dat is in feite heel simpel. Er zijn meer waarborgen voor de werknemer.

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

08 Question de M. Philippe Blanchart à la ministre des PME, des Indépendants, de l'Agriculture et de la Politique scientifique sur "la diminution de la TVA dans le secteur horeca" (n° 3045)

08 Vraag van de heer Philippe Blanchart aan de minister van KMO's, Zelfstandigen, Landbouw en Wetenschapsbeleid over "de btw-verlaging in de horeca" (nr. 3045)

08.01 Philippe Blanchart (PS): Madame la ministre, en 2010, pas moins de 4 574 contrôles ont été effectués par l'inspection sociale dans des établissements horeca et 1 309 procès verbaux ont été dressés, soit une proportion de 28,6 %. Ces chiffres démontrent que le nombre de cas ayant fait l'objet d'un PV sont quasiment équivalents par rapport à l'année 2009. En effet, 1 200 PV ont été dressés sur 4 291 contrôles en 2009 (28 %), et 1 123 PV pour 3 978 contrôles en 2008 (28,2 %).

La diminution de la TVA à 12 % depuis janvier 2010 devait notamment avoir comme impact positif la régularisation du travail au noir dans les établissements du secteur horeca. Il se pourrait que ce constat nous prouve malheureusement le contraire puisque la proportion du travail au noir dans ce secteur n'a pas changé par rapport aux années précédentes. Apparemment, plus d'un établissement sur quatre contrôlés en 2010 est en infraction (28,6 %).

Comme nous l'indique le SPF Sécurité sociale, ce chiffre est resté stable et donc comparable aux années précédentes. Même si le SPF considère que neuf procès verbaux dressés sur dix concernent du travail au noir et donc peuvent incriminer directement ou indirectement la régularité du statut du personnel, il est sans doute encore trop tôt pour tirer des conclusions sur ces contrôles et sans doute prématuré d'affirmer que la diminution de la TVA n'a eu aucun effet positif dans le secteur horeca.

L'avis de la Fédération Ho.Re.Ca flamande est quelque peu différent puisqu'elle estime que 2 570 équivalents temps plein ont été créés dans le secteur lors des neuf premiers mois de l'année 2010, grâce à la baisse de la TVA. Cette fédération ne nie pas le fait que le travail au noir continue à exister, mais se veut plus rassurante en indiquant que la majorité des infractions n'a pas de lien avec des affaires de fraudes.

Madame la ministre, afin de voir plus clair dans l'impact que doit avoir la diminution de la TVA dans le secteur horeca, pouvez-vous nous donner le nombre d'emplois créés durant l'année 2010? Pouvez-vous nous informer quant aux établissements horeca qui ont éprouvé des difficultés à mettre en œuvre la diminution de la TVA et ont, par conséquent, préféré le dépôt de bilan? Qu'avez-vous envisagé pour aider les "petits indépendants", lorsqu'ils ont dû remplir pour la première fois les différents documents liés à la déclaration à l'emploi d'un employé ou d'un ouvrier?

08.02 Joëlle Milquet, ministre: Monsieur Blanchart en ce qui concerne les chiffres, j'ai sous les yeux les chiffres relatifs aux trois premiers trimestres de 2010 de l'ONSS. Nous attendons incessamment l'évaluation finale pour l'ensemble de 2010.

Au cours du premier trimestre, on a pas eu d'augmentation. Il y a eu plutôt une diminution.

À partir du second trimestre 2010, on constate que le nombre d'emplois a augmenté de 2 500 comparativement aux chiffres du deuxième trimestre de 2009 où nous étions en crise, ce qui correspond à plus ou moins à 1 700 équivalents temps plein. Pour le troisième trimestre, le nombre d'emplois a augmenté de 1 200, ce qui correspond à une augmentation d'environ 2 000 équivalents temps plein comparativement au troisième trimestre de 2009 où nous étions toujours en crise.

Pour les trois trimestres, j'ai effectué des tableaux établissant une comparaison avec les mêmes trimestres des années antérieures. On peut constater, pour chaque trimestre, une légère augmentation par rapport à 2007, année durant laquelle la crise ne sévissait pas, et à 2008. Cette augmentation est plus importante par rapport à 2009, mais moins importante par rapport à 2008 et 2007.

J'en arrive à l'introduction du système spécifique DIMONA pour les travailleurs occasionnels dans l'horeca. Avec mon administration, l'ONSS et la Fédération de l'horeca, j'ai organisé de nombreuses tournées d'information concernant ce système dans tout le pays. Par ailleurs, chaque employeur peut se faire aider par sa fédération et son secrétariat social pour se conformer aux obligations. Je pense donc pouvoir dire que le maximum a été fait à ce niveau.

08.03 Philippe Blanchart (PS): Monsieur le président, je remercie Mme la ministre pour sa réponse.

Madame la ministre, je crois que les chiffres que vous avez donnés sont de nature à rassurer le consommateur. En effet, dans un premier temps, ce dernier avait tendance à penser que la répercussion en termes de coût sur la facture du restaurant n'était pas nécessairement effective alors que la diminution de la TVA était effective.

Cela dit, il est vrai que, dans un premier temps, les mesures visaient une sauvegarde de l'emploi qui semblait être menacé, mais aussi une augmentation de ce dernier. Cela semble d'ailleurs être le cas puisque, si j'ai bien compris, en trois trimestres, on aurait enregistré 3 700 nouveaux emplois. Est-ce bien exact?

08.04 Joëlle Milquet, ministre: Il ne faut pas les additionner! C'est une photographie que l'on vous donne à chaque période, étant donné les fluctuations saisonnières.

08.05 Philippe Blanchart (PS): Avec des entrées et des sorties.

08.06 Joëlle Milquet, ministre: Vous avez, à chaque fois, la photographie comparée du trimestre en cours par rapport aux autres trimestres. Il ne faut pas les additionner.

08.07 Philippe Blanchart (PS): La tendance est toutefois à la création d'emploi et est positive.

08.08 Joëlle Milquet, ministre: C'est une augmentation par rapport à 2009, alors que nous étions en période de crise. C'est aussi l'année au cours de laquelle nous avons mis à disposition le Plan win-win qui permet d'engager des jeunes sans qualification à un moindre coût. Dans le secteur de l'horeca, l'intérêt de la mesure m'a été expliqué; le Plan win-win y est donc pour quelque chose, peut-être même plus que la... En collaboration avec l'ONEM, nous procéderons à la deuxième évaluation du Plan win-win et examinerons dans quels secteurs il a été le plus répandu. Ce plan était notamment destiné au secteur horeca.

08.09 Philippe Blanchart (PS): Il est encore prématuré pour analyser les incidences de chaque paramètre par rapport à l'augmentation du volume de l'emploi. J'imagine que nous pourrions tirer des conclusions dans les prochains mois.

08.10 Joëlle Milquet, ministre: Nous verrons sur l'ensemble de l'année 2010.

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

De **voorzitter**: Vraag nr. 3105 van mevrouw Van der Auwera wordt omgezet in een schriftelijke vraag.

09 Vraag van mevrouw Karolien Grosemans aan de vice-eersteminister en minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, belast met Maatschappelijke Integratie, over "de besprekingen tussen de RJV en de FOD Financiën over de beslaglegging op het vakantiegeld via een elektronische flux" (nr. 3129)

09 Question de Mme Karolien Grosemans à la vice-première ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, chargée de l'Intégration sociale, sur "les discussions entre l'ONVA et le SPF Finances sur la saisie des péculs de vacances par le biais d'un flux électronique" (n° 3129)

09.01 Karolien Grosemans (N-VA): Mevrouw de minister, bij de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie wordt er werk gemaakt van administratieve vereenvoudigingen. In 2010 werd gestart met een project dat te maken heeft met de vereenvoudiging van de beslaglegging op vakantiegeld door de belastingen. De bedoeling is de huidige procedure te vervangen door een elektronische flux. Hiervoor is een samenwerking met de FOD Financiën nodig.

De administrateur-generaal en de adjunct-administrateur-generaal van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie hebben in het jaarverslag 2010 van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie de volgende tekst laten optekenen: "De besprekingen met de FOD Financiën konden in 2010 niet tot een goed einde gebracht worden." Men hoopt dat het in 2011 wel zal lukken. Mevrouw de minister, ik wil u hierover de volgende vragen stellen.

Wat is er fout gelopen met de besprekingen tussen de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie en de FOD Financiën? Welke maatregelen worden er genomen om deze administratieve vereenvoudiging door te voeren? Was er in de bestuursovereenkomst voorzien in het uitvoeren van een voorafgaande studie door het Agentschap voor Administratieve Vereenvoudiging? Ten slotte, kunt u er een tijdsschema op plakken?

09.02 Minister Joëlle Milquet: Mijnheer de voorzitter, mevrouw Grosemans, er is geen probleem geweest in de besprekingen tussen de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie en de FOD Financiën in het dossier over de administratieve vereenvoudiging van de beslagleggingen die door de fiscale administratie op het vakantiegeld worden uitgevoerd.

Integendeel, de FOD Financiën heeft in het raam van de eerste contacten over de mogelijkheden van deze informatisering evenveel samengewerkt met de RJV als in een tweede fase om de haalbaarheden te

verfijnen met de diensten voor administratieve vereenvoudiging.

De omvang en complexiteit van het project maken echter een grondige analyse om de haalbaarheid te bepalen – technisch, informatica, eventuele wetswijzigingen, werklust – noodzakelijk.

De bestuursovereenkomst van de RJV bevat de doelstelling 'actief deelnemen aan de creatie van een nieuwe geïnformatiseerde gegevensstroom met betrekking tot de beslagleggingen op de vakantiegelden om een gepaste informaticaoplossing tot stand te brengen, waarmee de dossiers op een meer eenvoudige en efficiënte manier beheerd kunnen worden'.

Het initiatief om de gegevensstroom van de beslagleggingen op de vakantiegelden te vereenvoudigen door over te gaan op documenten op papier naar geïnformatiseerde bestanden komt effectief de RJV toe. Dat project reikt echter veel verder dan het kader van het jaarlijkse vakantiestelsel van het gezin. Ook andere openbare instellingen van sociale zekerheid zijn betrokken en kunnen als gecedeerde schuldenaars betrokken zijn.

Daarom werd contact opgenomen met de dienst voor administratieve vereenvoudiging die dat dossier opvolgt en contacten legt om tot een globale oplossing te komen. In dat kader heeft de dienst voor administratieve vereenvoudiging een voorstudie uitgevoerd om de beste aanpak te bepalen vooral voor de flux van de beslagleggingen die van Financiën komt. De lay-out die voor dat type van verslag wordt gebruikt, is immers gestandaardiseerd in tegenstelling tot de documenten die van de bankinstellingen uitgaan.

De RJV blijft actief deelnemen aan het project maar is niet de baas over de planning van de uitvoering. Momenteel onderzoekt men de haalbaarheid voor de verschillende tussenkomende partijen.

09.03 Karolien Grosemans (N-VA): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw uitgebreid antwoord.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

10 Vraag van mevrouw Miranda Van Eetvelde aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het vertrekvakantiegeld" (nr. 3174)

10 Question de Mme Miranda Van Eetvelde à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "le pécule simple de sortie" (n° 3174)

10.01 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, reeds enkele jaren wordt door de RSZ een striktere interpretatie gebruikt van artikel 46, §1, van het KB van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers. Dat heeft tot gevolg dat het vertrekvakantiegeld eveneens uitbetaald wordt aan werknemers die in de loop van het kalenderjaar hun arbeidsprestaties blijvend of tijdelijk verminderen, ook indien ze in hetzelfde bedrijf blijven werken.

Concreet betekent dit dat het volledige enkele en dubbele vakantiegeld voor het komende jaar vroegtijdig betaald wordt en men later dat jaar en het jaar nadien tijdens de normale uitbetalingsperiode weinig of niets ontvangt. Dit leidt tot merkwaardige situaties waarbij mensen die binnen eenzelfde bedrijf overgeplaatst worden naar een ander kantoor, waar de prestatie-uren wat anders zijn, een volledig vertrekvakantiegeld uitgekeerd krijgen. Bovendien zou geopperd zijn om het systeem in de toekomst ook toe te passen op de thematische verloven. Mensen die dan bijvoorbeeld een maand palliatief verlof opnemen, zullen dan ook onderhevig zijn aan deze regeling.

Werd in het beheerscomité van de RSZ beslist of geopperd om de striktere interpretatie ook toe te passen op thematische verloven? Op basis van welke argumentatie gebeurde dit? Tot welk doel strekt het uitbreiden van deze regeling naar tijdelijke arbeidsduurverminderingen die geen dienstregeling inhouden? Op welke wijze valt dergelijke regeling te rijmen met administratieve vereenvoudiging? Staat u zelf achter dit idee? Hoe rechtvaardigt u een dergelijke strikte interpretatie, rekening houdend met het feit dat het in bepaalde gevallen slechts om een contractuele schorsing gaat, eerder dan om een dienstregeling?

10.02 Minister Joëlle Milquet: Mijnheer de voorzitter, de interpretatie van de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake de jaarlijkse vakantiewetgeving behoort niet tot de bevoegdheid van de Rijksdienst voor

Sociale Zekerheid maar tot die van de FOD Sociale Zekerheid. De vraag betreft de toepassing van artikel 46 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemer zoals gewijzigd bij de wet van 27 december 2006.

De gevolgen voor de jaarlijkse vakantie bij het nemen van een thematisch verlof verschillen naargelang het gaat om voltijds of deeltijds verlof. Ingeval van arbeidsduurvermindering, bijvoorbeeld het nemen van een deeltijds ouderschapsverlof, om ervoor te zorgen dat de bediende wel degelijk zijn enkel en dubbel vakantiegeld ontvangt op basis van de voltijdse prestaties in het vakantiedienstjaar, wordt er een vervroegd vakantiegeld betaald in de maand december van het jaar waarin de bediende zijn of haar arbeidsduur heeft verminderd op basis van de voltijdse prestatie in het jaar ervoor. Dat is 15,34 % van het verdiende loon tijdens het vakantiedienstjaar.

De bediende krijgt dus vakantiegeld op basis van de voltijdse prestaties in het voorgaande jaar waarvan het reeds ontvangen vakantiegeld wordt afgetrokken.

Er wordt ook een vervroegd vakantiegeld betaald van 15,33 % van het loon van het lopende jaar voor de vakantie die volgt op het jaar waarin de arbeidsduur wordt verminderd. Zo ontvangt de werknemer voor het jaar dat volgt op de arbeidsduurvermindering vakantiegeld op basis van een loon dat deels berekend wordt na de arbeidsduurvermindering.

Er is echter ook een andere mogelijkheid, namelijk de volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst ingeval van thematisch verlof. Ingeval van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst betaalt de werkgever de bediende krachtens artikel 46 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 op het moment van de schorsing 15,34 % van het bijeenverdiende brutoloon in het vakantiedienstjaar, eventueel verhoogd met een fictieve wedde met betrekking tot de dagen van arbeidsonderbreking, die wordt gelijkgesteld met normale werkdagen.

Als de bediende de op vorige dienstjaren betrekking hebbende vakantie nog niet heeft genoten, dan betaalt de werkgever hem bovendien 15,34 % van het bijeenverdiende brutoloon tijdens dat vakantiedienstjaar.

In artikel 46 wordt beoogd: einde van het contract, tijdskrediet, ouderschapsverlof en palliatief verlof.

Het is inderdaad een zeer ingewikkelde reglementering, die niet altijd nauw aansluit bij de werkelijkheid van een evoluerende arbeidsmarkt, die meer en meer flexibel wordt. Ik ben voorstander van inhoudelijke wijzigingen van deze reglementering, natuurlijk na een advies van de sociale partners, dat is volgens mij noodzakelijk.

In 2010 vonden er bij de NAR verschillende besprekingen plaats over dit thema. De besprekingen zullen worden voortgezet wanneer er meer duidelijkheid is over het mogelijk eenvormig maken van de statuten van arbeiders en bedienden. Dat is nog niet het geval. Het probleem rijst immers alleen voor de bedienden.

Wij moeten zo snel mogelijk een wijziging van de reglementering hebben.

10.03 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Er is in de meeste gevallen sprake van een gedeeltelijke uitdiensttreding maar het is eerder een contractuele schorsing. De thematische verlopen zijn per definitie van tijdelijke aard. De werknemer heeft niet de intentie om systematisch minder te gaan werken. Het stimuleert de mensen niet echt om hun recht op zulk verlof op te nemen.

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

11 Vraag van mevrouw Meyrem Almaci aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "publiciteit bij maaltijdcheques" (nr. 3182)

11 Question de Mme Meyrem Almaci 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 publicité jointe aux chèques-repas" (n° 3182)

11.01 Meyrem Almaci (Ecolo-Groen!): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, ik stel mijn vraag naar aanleiding van een vraag die ik eerder heb gesteld aan minister Magnette die mij evenwel voor een groot

deel van de vraag naar u heeft doorverwezen.

Iedereen weet dat bij de maaltijdcheques die werknemers krijgen als een vorm van extra non-fiscale vergoeding, telkens reclame in de vorm van kortingsbonnen met een zeer kleine kortingsmarge wordt toegevoegd.

Werknemers hebben niet de mogelijkheid om, in tegenstelling tot wat de wet bepaalt, deze reclame of kortingsbonnen, afhankelijk van hoe men het beschouwt, het is eigenlijk een combinatie van beide, als individu te weigeren. Alleen de werkgever kan deze reclame stopzetten, maar hij moet dat dan doen voor alle werknemers.

Ik heb daarover verschillende correspondentie ontvangen. Volgens Sodexho moet dat met de werkgever worden geregeld. Volgens hen krijgt ofwel iedereen, ofwel niemand deze kortingsbonnen. Individueel verzet is dus van geen tel.

De werkgevers zijn natuurlijk niet meteen geneigd om in te gaan op de vraag om die kortingsbonnen niet langer bij de maaltijdcheques te ontvangen, simpelweg omdat er voor hen een lager tarief aan vastzit. Als zij immers akkoord gaan om de maaltijdcheques met kortingsbonnen aan te bieden, krijgen zij die maaltijdcheques goedkoper. Dat betekent dat een bedrijf dat reclame samen met de maaltijdcheques aanbiedt drie keer langs de kassa passeert. Een eerste keer bij het aanbieden van de maaltijdcheques, een tweede keer via betaalde *direct marketing* en een derde keer via de inkomsten van verloren en verlopen maaltijdcheques, wat nog een andere problematiek is.

Mevrouw de minister, bent u op de hoogte van deze praktijk en hoe staat u hier tegenover? Vindt u het terecht dat de werkgevers voor wie de maaltijdcheques al een voordeel bieden nog een tweede keer worden beloond door het aanbieden van reclame waartegen individuele werknemers zich blijkbaar niet kunnen verzetten?

Meent u dat het noodzakelijk is dat de bedrijven die de maaltijdcheques aanbieden daarnaast ook geld kunnen incasseren door daar reclameboodschappen aan toe te voegen? Het is trouwens onwettig om zonder voorafgaande toestemming persoonsgegevens te gebruiken om reclame te verspreiden. Door maaltijdcheques met reclame te combineren, gebeurt dat in de feiten wel. Welke actie zult u ondernemen om hieraan een einde te maken?

De verdeling van elektronische maaltijdcheques is inmiddels per koninklijk besluit geregeld en zou dit jaar in de praktijk moeten worden omgezet. In theorie zou vanaf 1 januari een erkenning kunnen worden aangevraagd door de aanbieders van maaltijdcheques en zou het drie tot vier maanden duren vooraleer zij die erkenning krijgen.

Dan moeten ook de werkgevers in actie schieten om gebruik te maken van die elektronische maaltijdcheques. Dat betekent: ongeveer nu. We zijn bijna mei, we zijn vijf maanden verder. Ik zou graag willen weten wat de stand van zaken is. Immers, eens dat systeem elektronisch in voege is, is de wet heel duidelijk, in die zin dat er voorafgaand toestemming moet worden gegeven voor reclame.

Quid voor de mogelijke elektronische maaltijdcheques? Zal het probleem al dan niet uit de wereld worden geholpen of is er op dit moment nog helemaal geen duidelijkheid over?

11.02 Minister **Joëlle Milquet**: Mijnheer de voorzitter, mevrouw Almaci, uw vraag is complex en behelst meerdere beleidsdomeinen. Ik ben ervan op de hoogte dat de meeste werknemers in hun enveloppe met maaltijdcheques ook een aantal kortingsbonnen vinden die zij kunnen gebruiken bij de aankoop van bepaalde producten. Hoe gering ook het voordeel, het is en blijft een voordeel voor de werknemer. De werknemer is trouwens niet verplicht om er gebruik van te maken. Hij kan ze gewoon weggooien indien hij die reclame niet wilt.

Voor mij is een initiatief dat economische voordelen of kortingen kan opleveren voor de burger, uiteraard aanvaardbaar, voor zover de bestaande regelgeving gerespecteerd wordt.

Wanneer er, zoals u aanhaalt, eenvoudige reclame wordt gemaakt, zonder kortingsbonnen enzovoort, op grond van de profielen van de gebruikers, dan moeten wij ons afvragen of dat gebeurt met inachtneming van de regels die de persoonlijke levenssfeer beschermen. Ik zal dan ook een officiële vraag aan de Commissie

voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer sturen, want dat behoort tot de bevoegdheid van mijn collega voor Justitie. Het is wel interessant om een advies van de bevoegde commissie daarover te hebben.

De wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen legt in artikels 183 en 185 de basisregels vast voor de uitgevers van dergelijke elektronische maaltijdcheques. Het koninklijk besluit van 12 oktober 2010 preciseert de voorwaarden waaraan de uitgevers moeten voldoen om te kunnen worden erkend als uitgever van elektronische maaltijdcheques. Daarin is onder meer bepaald dat de persoonsgegevens die de uitgevers ter beschikking krijgen, enkel en alleen mogen dienen voor het beheer van de maaltijdcheques onder elektronische vorm. Dat is heel belangrijk, denk ik. Het gebruik ervan voor profileringsdoeleinden en mededeling ervan aan derden is verboden. Dat moet dus ook nageleefd worden. Concreet betekent dit dat er geen campagne mag worden opgezet op grond van gegevens die de uitgever van elektronische cheques in zijn bezit heeft. Op de personen gerichte directe marketing is dus niet toegelaten.

Voor zover deze vraag tot mijn bevoegdheid behoort – ter zake spelen verschillende bevoegdheden – kan ik u zeggen dat aanbieders zeker niet het recht hebben om de ontvangers van maaltijdcheques reclameboodschappen te sturen, precies op basis van persoonlijke gegevens die door de verschillende ondernemingen werden verstuurd.

Bovendien verwijs ik uitdrukkelijk naar de wet van 11 maart 2003 betreffende bepaalde, juridische aspecten van de diensten van de informatiemaatschappij, die ook van toepassing is. Het elektronisch toesturen van geadresseerde reclame moet gebeuren nadat de uitdrukkelijke toestemming van de consument werd bekomen.

Ter herinnering voor de aan de personen gerichte reclame op papier geldt het principe dat deze mag worden toegestuurd, behalve bij kennelijk verzet van de consument. Dat is een andere bepaling.

Het is een interessante vraag. Wij moeten meer informatie verstrekken over de huidige wetgeving aan de verschillende firma's. Ik zal echter ook het advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer inroepen.

11.03 Meyrem Almaci (Ecolo-Groen!): Mevrouw de minister, ik weet dat het een complexe situatie is. Daarom stel ik ook aan verschillende ministers dezelfde vraag.

Ik zit echter met een fundamenteel probleem. Ik weet wat de regels zijn. U hebt ze mij gelukkig ook bevestigd. Vandaag zijn echter de feiten dat individuen die verzet aantekenen, gewoon worden genegeerd. Zij krijgen van aanbieders van maaltijdcheques als antwoord dat regels goed en wel zijn, maar dat zij van oordeel zijn dat, zoals u daarnet zelf hebt opgemerkt, de kortingsbonnen een vorm van koopkracht zijn. Zij menen dat, indien de consument tegen de bonnen wil ingaan, hij of zij zulks aan zijn of haar werkgever moet vragen. Hij zal ze dan voor alle werkgevers afschaffen. Met andere woorden, het is bijna een vorm van sociaal marginaliseren. Indien een consument de kortingsbonnen niet wil, is het gevolg dat niemand ze kan ontvangen.

Waarom is dat het geval? Voorgaande vraag is natuurlijk de kern van de zaak. Dat is het geval, omdat de betrokken aanbieders desgevallend geen lager tarief met de werkgever kunnen afspreken. Daardoor is de werkgever – in het voorliggende geval gaat het vaak om lokale overheden zelf – helemaal niet geneigd om op de wettelijke, wettelijk relevante en absoluut te verantwoorden vraag van een individu in te gaan.

Dus ook lokale overheden overtreden de wet, omdat het op financieel vlak in hun voordeel is. De persoon die duidelijk verzet aantekent, wordt gewoon genegeerd door de aanbieders van de maaltijdcheques, die weten dat zij sterk staan; zij bieden aan de werkgevers immers een voordeel aan. Hij wordt ook door de werkgevers genegeerd, omdat zij een voordeel krijgen.

Het voorgaande komt door het vermengen van de bewuste kortingsbonnen, waarvan in eerste instantie kan worden gesteld dat zij dienen om de koopkracht te verhogen. De meerderheid van de werknemers keilen ze echter gewoon onmiddellijk in de vuilnisbak.

Het pak bonnen wordt ook steeds dikker. Ik kan erover meespreken, want mijn echtgenoot krijgt ze ook.

Indien de marge zo gering is, wat ik merk zowel aan het antwoord van de aanbieders van de maaltijdcheques als aan het antwoord dat u geeft, begint men in de communicatie automatisch over reclame

te spreken. Immers, uiteindelijk zijn kortingsbonnen, ongeacht hoe klein of hoe groot de marge ook is, een vorm van reclame. Indien iemand dergelijke reclame – het maakt niet uit of het om elektronische reclame of reclame op papier gaat – niet wil ontvangen, moet gewoon op zijn vraag worden ingegaan. De aanbieders zeggen echter tegen het individu dat het jammer is van zijn wettelijk recht, maar dat zij een overeenkomst met zijn werkgever hebben.

Het is dan ook heel belangrijk dat de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer de kwestie eens bekijkt. Ik weet niet wat de stand van zaken inzake de elektronische maaltijdcheques is, met name of de erkenning al is aangevraagd, hoever men staat en wanneer bedoelde cheques worden ingevoerd. Indien het individu echter persoonlijk verzet aantekent, impliceert zulks dat niemand de kortingsbonnen nog krijgt.

Zo geeft men bij wijze van spreken een collectieve straf aan één persoon. Dat is gevaarlijk en het is belangrijk dat de minister van Werk de rechten van de werknemer in deze gaat beschermen.

Ik kijk uit naar het advies en ik hoop dat er intussen wat onderzoek wordt gedaan naar het systeem van de maaltijdcheques. De aanbieders passeren immers drie keer langs de kassa: door verloren maaltijdcheques en door maaltijdcheques waarvan de datum verstreken is – wat ik op zich onbegrijpelijk vind – maar ook door het aanbieden van kortingsbonnen waardoor de eigenaars van de bewuste producten een voordeel krijgen, zowel als de werkgever die de maaltijdcheques bij hen moet aankopen. Eigenlijk vermengt men hier twee dingen. Ik vind dat niet gezond.

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

De **voorzitter**: Vraag nr. 3199 van de heer Bonte zal worden gesteld in het licht van de begrotingsbespreking. Vraag nr. 3252 van mevrouw Demir is omgezet in een schriftelijke vraag.

12 Vraag van mevrouw Miranda Van Eetvelde aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de strijd tegen uitkeringsfraude" (nr. 3253)

12 Question de Mme Miranda Van Eetvelde à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la lutte contre la fraude aux allocations" (n° 3253)

12.01 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Mevrouw de minister, sedert juli 2009 wordt in de bouwsector bij tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen en slecht weer gewerkt met een nominatief en genummerd werkloosheidsformulier, de controlekaart C3.2A-Bouw. Ik heb ter zake een paar vragen.

Werd dit systeem van nominatieve en genummerde formulieren ondertussen geëvalueerd? Stellen de inspectiediensten in deze sector sedert de invoering van de nominatieve en genummerde formulieren een daling van het aantal gevallen van uitkeringsfraude vast? Kan het systeem van het nominatieve en genummerde formulier veralgemeend worden tot alle of andere risicosectoren?

12.02 Minister Joëlle Milquet: Mijnheer de voorzitter, collega's, de betrokken regeling werd in overleg met de sociale partners van de bouwsector ingevoerd door het KB van 3 mei 1999 en het ministerieel besluit van 3 mei 1999. De werknemer moet dagelijks op deze controlekaart melding maken van de arbeidsprestaties en moet deze controlekaart aan het einde van de maand indienen bij zijn uitbetalinginstelling. Voor dagen die als arbeidsdagen werden aangemerkt, kunnen geen uitkeringen toegekend worden.

Of de werknemer deze richtlijnen respecteert, wordt door de controleurs van de RVA op het terrein gecontroleerd. Deze controles zijn opgenomen in het algemeen cijfermateriaal betreffende de controleactiviteiten die ten dele geschieden in samenwerking met de andere sociale inspectiediensten in het raam van de SIOD.

Om te vermijden dat de correct ingevulde kaart aan het einde van de maand geruild wordt voor een andere kaart waarop minder arbeidsprestaties worden vermeld, wordt in de bouwsector de maandelijkse kaart afgeleverd door het Fonds voor Bestaanszekerheid. In andere sectoren wordt de niet-verwisselbaarheid van de controlekaart bekomen via een andere techniek. De werkgever moet namelijk gebruik maken van een door de RVA ter beschikking gesteld, genummerd controleformulier. De werkgever moet alvorens hij aan zijn

werknemer het maandelijkse controleformulier bezorgt het nummer van dit formulier inschrijven in een papieren of elektronisch validatieboek. Op die wijze wordt vermeden dat de werknemer meerdere formulieren zou gebruiken.

Deze techniek biedt gelijkaardige garantie als de techniek van de aflevering van een kaart door een fonds.

Het is niet zinvol om de techniek die in de bouwsector wordt toegepast, te veralgemenen. Een veralgemening is trouwens niet mogelijk aangezien andere sectoren geen beroep kunnen doen op een fonds dat beschikt over de noodzakelijke informatie.

Uit het cijfermateriaal van de sociale inspectiediensten kan niet afgeleid worden dat de misbruiken zouden afnemen. De regering heeft daarom beslist om in overleg met de bouwsector een elektronische, dagelijkse tijdsregistratie in te voeren. De modaliteiten van een dergelijk systeem worden momenteel onderzocht. Een ontwerp van wet hieromtrent werd intussen opgesteld. Het toetsen van de werkloosheidsgegevens aan deze elektronische registratie zal de efficiëntie van de fraudebestrijding sterk doen toenemen.

12.03 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, onze sociale zekerheid ligt ons zeker en vast allen na aan het hart. Om de legitimiteit van het systeem te garanderen is natuurlijk een afdoende controle noodzakelijk. Wij kunnen solidair blijven als de overheid kan garanderen dat de middelen die vrijgemaakt worden voor de sociale zekerheid op een efficiënte wijze worden besteed.

Het is dus essentieel om misbruiken zoveel mogelijk te vermijden. De nominatieve en genummerde dopkaarten zijn een middel om misbruik moeilijker te maken.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

13 Vraag van mevrouw Miranda Van Eetvelde aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de alimentatievordering ten aanzien van werklozen" (nr. 3254)

13 Question de Mme Miranda Van Eetvelde à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la créance alimentaire à l'égard de chômeurs" (n° 3254)

13.01 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, op basis van artikel 110, §1, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering kan een uitkeringsgerechtigde die alleen woont als werknemer met gezinslast worden beschouwd indien hij daadwerkelijk onderhoudsuitkeringen betaalt op basis van een rechterlijke beslissing of een notariële akte.

Gaan de uitbetalinginstellingen voor de werkloosheidsuitkeringen na of de werkloze de onderhoudsuitkering daadwerkelijk betaalt, dus doorstort aan de onderhoudsgerechtigde? Kan een uitkeringsgerechtigde zijn hoedanigheid als persoon ten laste aantonen door middel van een onderhandse akte, neergelegd ter griffie van de rechtbank in geval van procedure tot echtscheiding of scheiding van tafel en bed met onderlinge toestemming?

Kunt u een inschatting maken van het aantal aanvragen dat de uitbetalinginstellingen ontvangen vanwege de Dienst voor Alimentatievorderingen in het kader van artikel 14 van de wet van 21 februari 2003 met het oog op de inhouding van een gedeelte van de werkloosheidsuitkeringen ten voordele van een gerechtigde op onderhoudsgeld?

13.02 Minister Joëlle Milquet: Mijnheer de voorzitter, vanaf 1 maart 2002 wordt de notie "onderhoudsuitkeringen verschuldigd zijn" vervangen door "effectief onderhoudsuitkeringen betalen". Het is materieel onmogelijk om systematisch na te gaan of de werkloze onderhoudsplichtige (...) de verschuldigde onderhoudsuitkeringen heeft betaald.

Dit komt omdat ten eerste, de betaling niet steeds gebeurt met de periodiciteit van een maand, ten tweede, omdat de RVA en de uitbetalinginstelling geen boekhouding kunnen bijhouden met de verplichtingen van de partijen en ten derde, omdat niet steeds op de medewerking van de betrokken partijen kan worden gerekend.

Uit het verslag aan de Koning blijkt dat de bewijslevering in eerste instantie door een verklaring op eer gebeurt. De RVA kan de verklaring op eer van de werkloze nagaan in het kader van de procedures die gelden voor de controle van de gezinssituatie. De werkloze dient dan met alle middelen het bewijs van de werkelijke betaling te leveren, bijvoorbeeld door een ontvangstbewijs, ondertekend door degene die het onderhoudsgeld ontvangt of een bewijs van overschrijving.

De controle gebeurt op het initiatief van het werkloosheidsbureau of ingevolge een klacht van de schuldeiser of van het OCMW waarop de schuldeiser een beroep heeft gedaan.

Bij aanwezigheid van effectieve betalingen kan het recht op het statuut van werknemer met gezinslast vervallen. Dit leidt in bepaalde gevallen tot de terugvordering van het verschil tussen de hogere uitkering van gezinshoofd en de uitkering voor alleenstaande. Eventueel leidt dit tot een sanctie omwille van het afleggen van een onjuiste verklaring.

De directeur kan ook een termijn toekennen om de toestand te regulariseren. Hij beschikt over een beoordelingsbevoegdheid, zodat hij rekening kan houden met het feit dat het om een eenmalige vertraging van de betaling of tijdelijke financiële moeilijkheden van de debiteur gaat. De beoordelingsbevoegdheid van de directeur houdt ook in dat hij te geringe betalingen met een niet-betaling kan gelijkstellen.

Wanneer de verplichting niet spontaan wordt uitgevoerd, kan de schuldeiser op de Dienst voor Alimentatievorderingen uiteraard beslag laten betekenen op de werkloosheidsuitkering waardoor de voorwaarden van de effectieve betalingen worden vervuld.

Krachtens de wet ter zake moeten de instellingen belast met een opdracht van openbaar nut alle vragen van de Dienst voor Alimentatievorderingen met betrekking tot de bestaansmiddelen, de woonplaats of de verblijfplaats van de onderhoudsgerechtigde en van de onderhoudsplichtige beantwoorden.

Ik kom tot uw tweede vraag. Een werkloze kan inderdaad het statuut van werknemer met gezinslast krijgen omwille van het feit dat hij onderhoudsuitkeringen betaalt op grond van een notariële akte in het kader van een procedure tot echtscheiding met onderlinge toestemming of tot scheiding van tafel en bed.

Wij gaan na of het mogelijk is te vragen dat de alleenstaande werknemer die een uitkering vraagt als werknemer met gezinslast wegens onderhoudsuitkeringen een uitkering van minimum 100 euro per man betaalt en eenmaal per jaar het bewijs van de effectieve betaling levert.

Op uw derde vraag, kan ik het volgende antwoorden. De RVA heeft in 2010 van de Dienst voor Alimentatievorderingen 917 aanvragen ontvangen. Het gaat hier zowel over vereenvoudigde uitvoerende beslagen onder derden, kennisgevingen van sommendelegaties, uitvoerende beslagen onder derden bij een gerechtsdeurwaarderexploot en loonsoverdrachten, zoals bepaald in artikel 1096.

13.03 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord.

Ik wil nog even terugkomen op mijn tweede vraag. Ik weet dat er in de ziekteverzekering een gelijkaardige regeling bestaat. Daar kan de uitkeringsgerechtigde zijn hoedanigheid als persoon ten laste aantonen door een onderhandse akte neer te leggen bij de griffie van de rechtbank. In het KB over de werkloosheid is er enkel sprake van een rechterlijke beslissing of een notariële akte. Ik stel mij dus de vraag of het niet raadzaam is om beide reglementeringen beter op elkaar af te stemmen. Zij streven eigenlijk hetzelfde doel na.

13.04 Minister Joëlle Milquet: Ik zal over deze terechte vraag met mijn administratie en de RVA praten.

Als het mogelijk is, waarom niet? Het is een heel ingewikkeld geval, maar wij kunnen die vraag een beetje beter nakijken met de RVA.

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

Le **président:** La question n° 3417 de Mme Vanlerberghe est reportée. La question n° 3445 de Mme Temmerman est également reportée.

14 Question de 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 "des piquets de grève et l'accès au lieu de travail refusé aux travailleurs non grévistes" (n° 3474)

14 Vraag van mevrouw Kattrin Jadin aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "stakingsposten en het weigeren van de toegang tot de werkplek voor werkwilligen" (nr. 3474)

14.01 **Kattrin Jadin** (MR): Madame la vice-première ministre, je viens vers vous aujourd'hui pour vous questionner sur une grève qui a eu lieu le vendredi 4 mars dans une PME de la région verviétoise. L'entreprise en question emploie environ 35 travailleurs et n'a donc pas de représentation syndicale. Cependant, des représentants syndicaux extérieurs sont venus former des piquets de grève empêchant toute personne désireuse de travailler d'accéder aux locaux. Tous les travailleurs de l'entreprise se sont présentés au travail et n'étaient pas au courant de l'action. Plusieurs d'entre eux désiraient donc pouvoir travailler. Aucun problème interne ne laissait présager une telle action, ce qui rend perplexe les dirigeants de cette entreprise.

Cette situation suscite des questions. Personne ne veut bien évidemment remettre en cause le droit de grève mais il faut également respecter le droit au travail, d'autant plus que les entreprises voisines fonctionnaient normalement et qu'il s'agissait ici d'une action ciblée contre une PME en particulier. Nous ne pouvons pas tolérer ce genre de situation. Il n'était pas du tout question de revendication ouvrière mais d'un abus de pouvoir de la part des syndicats, d'après ce qu'on m'a rapporté.

Madame la ministre, peut-on tolérer ce genre d'action et accepter que des travailleurs soient pris en otage au nom d'une grève qu'ils n'ont pas décidée? Peut-on laisser se dérouler une grève sans raison objective de la part des personnes extérieures à l'entreprise prise pour cible? Le cas présent ne démontre-t-il pas aussi un certain abus du droit de grève. Je voudrais connaître les moyens disponibles pour que cela ne se reproduise plus – ou alors dans une moindre mesure.

14.02 **Joëlle Milquet**, ministre: La journée d'action nationale du 4 mars a été appelée par deux des trois syndicats, essentiellement pour s'opposer à l'accord interprofessionnel, pourtant signé à l'époque par leurs dirigeants respectifs, et que les organisations des employeurs et des travailleurs ont refusé.

Cette journée était très médiatisée, bien connue. Elle relève de la problématique interprofessionnelle et ne demande donc pas que chaque entreprise soit concernée à titre individuel ou spécifique. C'était une cause générale.

Comme on le sait, le droit de grève en Belgique est régi par la jurisprudence des tribunaux judiciaires et par plusieurs normes et traités internationaux dont la Charte sociale européenne qui a été ratifiée par notre pays. De cette jurisprudence et cette Charte, il peut être déduit que les piquets de grève, même lorsqu'ils sont organisés par des travailleurs externes à l'entreprise – on appelle cela des piquets de grève de solidarité –, sont autorisés s'ils ne sont pas accompagnés de violence.

En revanche, l'empêchement physique de l'accès des personnes qui veulent travailler n'est en principe pas autorisé. Normalement, on peut faire un piquet de grève pour faire pression mais on ne peut pas physiquement empêcher quelqu'un qui veut aller travailler d'accéder à son travail.

Le piquet de grève ne doit pas être le résultat d'un conflit collectif au sein de l'entreprise; il peut s'agir de cas qui touchent les organisations nationales syndicales.

Le bourgmestre, la police ou la magistrature, sur demande, peuvent toujours intervenir contre des faits qui constituent un abus de droit de grève mais ils ne peuvent interdire la grève elle-même. On est donc dans une situation assez subtile.

14.03 **Kattrin Jadin** (MR): Madame la ministre, je vous remercie beaucoup pour ces éclaircissements. J'aimerais obtenir une copie de la réponse.

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

15 Vraag van mevrouw Miranda Van Eetvelde aan de vice-eersteminister en minister van Werk en

Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de tarificatie van de externe preventiediensten" (nr. 3614)

15 Question de Mme Miranda Van Eetvelde à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la tarification des services de prévention externes" (n° 3614)

15.01 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Mevrouw de minister, bij de persvoorstelling van uw beleidsprogramma 2008-2012 op het vlak van welzijn op het werk, bij het begin van de legislatuur Letermé I, hebt u aangekondigd dat u samen met de sociale partners initiatieven zou nemen om het functioneren van de externe preventiediensten te verbeteren – ik citeer – “inzonderheid door de aanpassing van de tarificatie.”, waarmee u het financieringsmechanisme van de externe preventiediensten bedoelt.

Ook de Nationale Arbeidsraad heeft in zijn advies van 6 mei 2009 duidelijk aangegeven voorstander te zijn van een hervorming van de externe preventiediensten om de toegevoegde waarde ervan te versterken. Er wordt met name gewezen op de huidige mechanismen van tarificatie en wettelijk opgelegde minimumprestaties. Als pijnpunten worden in dit verband onder meer aangeduid: de onderbezetting van de externe preventiediensten en de te sterke focus op medische onderzoeken.

De Nationale Arbeidsraad stelt voor dat er onder bepaalde voorwaarden proefprojecten zouden worden opgezet voor bepaalde doelgroepen, waarbij een andere invulling kan worden gegeven aan de in de wetgeving vastgelegde minimumopdrachten op het vlak van preventie.

In de praktijk blijkt er vooral onenigheid te bestaan over de wenselijke financieringsmodaliteiten van die externe preventie. Wellicht hebt u daarom de hulp van de academische wereld ingeroepen, in dit geval verpersoonlijkt door professor Philippe Mairiaux van de Universiteit van Luik. U hebt een onderzoeksproject uitbesteed aan diens Ecole de Santé Publique, de faculteit Geneeskunde.

Deze studie is intussen afgewerkt, doch sindsdien heerst er het grootste stilzwijgen over. Het gaat nochtans om een grote hoeveelheid geld. In 2009 heeft het Belgische bedrijfsleven bijna 240 miljoen forfaitaire bijdragen betaald aan de totaliteit van de externe preventiediensten. Op zich is daar niets mis mee, indien er voldoende maatschappelijk relevante prestaties tegenover staan. Hier wringt evenwel het schoentje. Het leeuwenaandeel van deze geldmiddelen blijft gaan naar wat de deskundigen op het terrein – ook vele arbeidsgeneesheren zelf, zoals blijkt uit een tevredenheidsenquête die besteld werd door uw diensten – beschouwen als een activiteit met een beperkte preventieve waarde, namelijk de routinematige periodieke medische onderzoeken op werknemers.

Doordat de overgrote hoeveelheid van de middelen – om precies te zijn 79 % van de inkomsten – naar de medische equipes blijft gaan, werd de door de regelgeving gewenste multidisciplinariteit in vele diensten nauwelijks gerealiseerd.

Ondernemingen die een ondersteuning willen op het vlak van het preventiebeleid moeten meestal bijkomend betalen, zelfs voor wettelijke verplichtingen als het professioneel behandelen van pestgevallen op het werk. Recente ervaringen hebben uitgewezen dat ondernemingen hier vaak meer behoefte aan hebben dan aan het doen uitvoeren van medische onderzoeken op gezonde werknemers.

Ik kom tot mijn vragen.

Welke maatregelen hebt u de afgelopen jaren genomen teneinde het functioneren van de externe preventiediensten te verhogen?

Op welke basis zal u de werking van de externe diensten versterken zoals door de NAR gevraagd in zijn advies nr. 1 683 van 6 mei 2009?

In welke zin acht u een aanpassing van de tarificatie wenselijk, zoals voorzien in uw beleidsprogramma?

Wat zijn de resultaten die naar voren zijn gekomen uit het onderzoek van professor Mairiaux? Welke conclusies trekt u hieruit met betrekking tot de tarificatie?

Op welke manier zult u de voorwaarden van de erkenningronde van 2012 verzoenen met de voorstellen van de NAR? Zult u voorrang geven aan eisen inzake de bestraffing van de medische equipes? Zal een

aantrekking van Roemeense, Bulgaarse en andere hooggeschoolde migranten daarbij niet dreigen gezien het beperkte aanbod aan arbeidsgeneesheren, er zijn er heel wat te kort?

Werden in het verleden reeds erkenningen geweigerd? Zult u dit in de huidige erkenningronde doen indien u ernstige tekortkomingen zou vaststellen?

15.02 Minister **Joëlle Milquet**: Mijnheer de voorzitter, mevrouw Van Eetvelde, uw vragen hebben voornamelijk te maken met de toekomstige opties, die onmogelijk door een regering in lopende zaken kunnen worden genomen.

De huidige werking van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk roept inderdaad meerdere vragen op bij de partijen die op bedoelde diensten een beroep doen, zowel werkgevers als werknemers, maar ook bij andere actoren, zoals de arbeidsgeneesheren en de inspectie.

In antwoord op uw eerste vraag wijs ik erop dat elke erkenning voorwaarden bevat, met name dat de externe diensten een plan moeten indienen met de wijze waarop zij gevolg geven aan opmerkingen die tijdens de erkenningprocedures zijn gemaakt.

Alle betrokken diensten hebben actieplannen ingediend. De nadere opvolging gebeurt binnen het paritair adviescomité, dat binnen elke externe dienst is opgericht.

De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk volgt op basis van de onderzoeken door de administratie de actieplannen en de voortgangsrapporten regelmatig op. De administratie is momenteel ook bezig met een onderzoek naar de financiering.

Ik heb recent een ministerieel besluit genomen dat tot doel heeft de werking van de diensten beter te kunnen opvolgen. Voornoemd besluit legt een eenvormig jaarverslag van de werking van de externe diensten op. De eerste resultaten van het besluit zullen in 2012 zichtbaar worden.

Uit de besprekingen in de commissie voor de Sociale Zaken over de evaluatie van de reglementering inzake pesterijen is gebleken dat externe diensten mogelijk de regelgeving betreffende de facturatie niet zouden naleven. Ik heb aan mijn administratie gevraagd voornoemde kwestie nauwkeurig te bekijken en, zo nodig, op te treden met alle middelen waarover de inspectie beschikt.

In antwoord op uw tweede vraag kan ik enkel opmerken dat het nu, gelet op de lopende zaken, niet mogelijk is te weten in welke richting de tarificatie zal evolueren. Wel is een voorbereiding van het terrein gemaakt, door een onderzoek te laten uitvoeren door een universitaire ploeg onder leiding van professor Mairiaux van de universiteit van Luik.

Natuurlijk kunnen wij ook tijdens onze discussie over de evaluatie en over de wijzigingen praten. Natuurlijk kunnen wij in de commissie voor de Sociale Zaken over nieuwe voorstellen praten.

Uw derde vraag heeft betrekking op de resultaten van genoemd onderzoek. Ik heb dan ook hier de referenties. Het onderzoek staat op de website. Ik heb de referenties. Het is een heel interessant onderzoek.

In antwoord op uw vierde vraag kan ik u mededelen dat ik momenteel niet kan vooruitlopen op de erkenninggrond van 2012 noch op de wijze waarop mijn opvolger een en ander zal aanpakken.

Wat de volgens u dreigende immigratie van Roemeense of Bulgaarse arbeidsgeneesheren betreft, zal ze, indien ze al zou gebeuren, volgens de Europees geldende regels doorgaan.

In antwoord op uw vijfde vraag kan ik u meegeven dat in het verleden nooit een weigering van erkenning werd genoteerd.

Het ging toen over iets meer dan 20 externe diensten die vandaag tot een twaalfstal zijn teruggebracht.

Er moet hierbij wel worden gezegd dat de externe diensten allen reeds een erkenning van de Gemeenschap hebben verkregen voor hun afdeling medisch toezicht.

Als ik ernstige tekortkomingen zou vaststellen, zou dit zeker een effect hebben op de erkenning.

15.03 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, aangezien er al jarenlang een aanpassing van het financieringssysteem wordt geopperd en gesteund door de sector zelf en door de sociale partners, heb ik ondertussen zelf een wetsvoorstel ingediend om de nodige hervorming door te voeren.

De verdere uitwerking ervan zal dan waarschijnlijk gebeuren binnen de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

16 **Vraag van mevrouw Miranda Van Eetvelde aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de brugpensioenregeling bij Bonduelle" (nr. 3616)**

16 **Question de Mme Miranda Van Eetvelde à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "le régime de prépension applicable aux travailleurs de Bonduelle" (n° 3616)**

16.01 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): De directie en de vakbonden van de groenteconservenfabrikant Bonduelle bereikten op maandag 21 maart 2011 een akkoord over het sociaal plan over de sluiting van de vestiging in Westmeerbeek. Daarin is onder andere voorzien in een brugpensioenregeling vanaf 50 jaar, waarvoor 25 tot 30 werknemers in aanmerking zouden komen. De regering van lopende zaken buigt zich eerstdaags over de brugpensioenregeling.

Welk standpunt neemt u als minister in?

Acht u brugpensioen op 50 jaar wenselijk en houdbaar?

Hoe verzoent u dat met een recent pleidooi tot afbouw van het stelsel van vervroegde uittreding na afloop van de EPSCO-vergadering?

16.02 Minister **Joëlle Milquet**: Deze onderneming heeft voor haar technische bedrijfseenheid gevestigd in Westmeerbeek op 14 februari 2011 bij de FOD WASO een collectief ontslag van 130 werknemers aangekondigd. Op basis van deze gegevens kan de onderneming in aanmerking komen voor verlaging van de brugpensioenleeftijd tot 50 jaar en dit voor werknemers die op 14 februari 2011 effectief de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt.

Van zodra een volledig dossier wordt ingediend, zal het worden voorgelegd aan de sociale partners die in de Adviescommissie Brugpensioen zetelen. Daarna zal ik, rekening houdend met dit advies, een beslissing nemen in dit dossier ter erkenning van de onderneming in herstructurering.

In het algemeen stel ik vast dat het aantal bruggepensioneerden in het kader van herstructurerings sinds de invoering van het Generatiepact is gedaald en dat de gemiddelde brugpensioenleeftijd is gestegen. Een werkgever in herstructurering moet bovendien een tewerkstellingscel oprichten en voorzien in een outplacementaanbod voor alle ontslagen werknemers. Bovendien werden de werkgeversbijdragen voor ondernemingen in herstructurering aanzienlijk verhoogd. De bruggepensioneerde van 50 jaar moet als werkzoekende ingeschreven blijven en worden onderworpen aan de werkloosheidswetgeving indien ze nog geen 38 jaar beroepservaring kunnen voorleggen.

Bruggepensioneerde werknemers moeten in het kader van een onderneming in herstructurering gedurende zes maanden ingeschreven zijn in de tewerkstellingscel en als werkzoekende ingeschreven blijven wanneer ze nog geen 58 jaar oud zijn en/of geen 38 jaar beroepservaring voor kunnen leggen.

Al deze maatregelen zouden moeten leiden tot een verdere daling van het aantal bruggepensioneerden.

16.03 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, ik blijf op dezelfde nagel hameren, wij moeten voorzichtig zijn met brugpensioenregelingen en wij moeten deze geleidelijk aan afbouwen. Het ziet er goed uit als het vermindert. Brugpensioen vanaf 50 jaar lijkt mij toch wel heel vroeg en men moet zeker de mensen blijven stimuleren om via outplacement in te gaan op de vacatures.

16.04 Minister **Joëlle Milquet**: Met een nieuwe regering kunnen wij aanvullende structurele hervormingen organiseren. Wij wachten dus af.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

17 Question de M. David Clarinval 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 ventilations d'allocations de base au sein de la section 23, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale du budget général des dépenses de l'année 2010" (n° 3711)

17 Vraag van de heer David Clarinval aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de verdeling van basisallocaties in sectie 23 – FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg van de algemene uitgavenbegroting voor het begrotingsjaar 2010" (nr. 3711)

17.01 David Clarinval (MR): Madame la ministre, fin décembre 2010, la Cour des comptes a écrit un avis concernant une nouvelle ventilation des allocations de base au sein de la section 23 SPF Emploi. Les crédits d'engagement de l'allocation de base "collaboration sociale bilatérale" sont dorénavant réduits à concurrence de 74 000 euros. Je vous ferai grâce de la ventilation de cette somme au sein d'autres allocations de base.

Mi-janvier 2011, la Cour des comptes a écrit un second avis concernant une ventilation des allocations de base au sein de la section 23 SPF Emploi: les crédits d'engagement de l'allocation de base "subsidés à des organismes privés dans le cadre de la diversité, l'interculturalité et l'égalité des chances" et "le paiement du personnel détaché" sont dorénavant réduits respectivement à 270 000 euros et à 138 000 euros en faveur des crédits d'engagement des allocations de base de la division 01, soit dans vos organismes stratégiques. Cette somme est répartie comme suit: + 3 000 euros pour les traitements et frais de représentation, + 305 000 euros pour les rémunérations et indemnités des membres des organes stratégiques et + 100 000 euros pour les rémunérations et les indemnités des experts.

La Cour des comptes a constaté que la redistribution des allocations de base de subsidés à deux organismes privés dans le cadre de la diversité, l'interculturalité et l'égalité des chances et de collaboration sociale bilatérale était contraire aux dispositions de l'article 52, premier alinéa de la loi du 22 mai 2003 portant réalisation du budget de la comptabilité de l'État fédéral qui n'autorise pas une nouvelle ventilation des crédits d'engagement dans les seules limites d'un même programme.

Par ailleurs, la Cour des comptes indique qu'elle ne remplit pas davantage les conditions d'assouplissement de la procédure de redistribution des crédits budgétaires inscrite dans les adjonctions budgétaires de l'article 1015, §§ 2 à 5 de la loi du 23 décembre 2009 contenant le budget général des dépenses, cet article prévoyant expressément que la dérogation prévue ne s'applique pas aux allocations de base relatives aux dépenses des ministres et des secrétaires d'État.

Madame la ministre, ces deux remarques de la Cour des comptes me laissent penser que ces deux ventilations sont totalement illégales. Que comptez-vous faire pour pallier ces déplacements budgétaires non autorisés? Pouvez-vous détailler la répartition de ces ventilations en nous donnant l'ensemble des rubriques visées? N'existe-t-il pas des risques d'annulation de ces dépenses?

17.02 Joëlle Milquet, ministre: Monsieur Clarinval, si cela avait été illégal, cela n'aurait pas été fait!

Je voudrais rappeler que la redistribution des crédits budgétaires en cours d'année constitue une pratique courante légale, qui relève des discrétions des ministres. Ce sont des cas très souvent pratiqués de manière générale.

Les réallocations budgétaires, pour lesquelles la Cour des comptes a émis des remarques, ont fait l'objet d'un contrôle préalable de légalité et d'opportunité ainsi que d'un avis favorable de l'Inspection des Finances en date du 14 décembre 2010. Tous les éléments, l'avis et l'accord du ministre du Budget, l'avis favorable de l'inspecteur des Finances, étaient présents. En cas de moindre doute, ces détails budgétaires n'auraient pas été précisés.

En ce qui concerne le bulletin de redistribution n° 34, les réallocations en question ont été justifiées pour les

éléments objectifs suivants, raison pour laquelle l'Inspection des Finances a d'ailleurs donné son accord positif. En fait, le Service central des dépenses fixes (SCDF), qui relève du département des Finances et qui verse les traitements des fonctionnaires et des membres des cabinets, a continué à payer erronément pendant plusieurs mois des collaborateurs aux contrats de travail desquels il avait été officiellement mis fin.

Ils ont dès lors payé une somme excessive. Celle-ci a été imputée sur les budgets qu'il a fallu, par leur faute, régulariser.

La deuxième raison, c'est une erreur de l'administration au niveau du calcul des traitements. Il a été oublié de comptabiliser, dans le calcul des sommes affectées pour les traitements, les pécules de vacances et la prime de fin d'année. Lorsque l'erreur a été constatée par l'administration, ces montants n'avaient évidemment pas été prévus et il a fallu les ajouter. Ce deuxième ajout objectif explique ces augmentations purement ponctuelles à ce moment-là.

En outre, en 2010, se sont également ajoutés des frais liés à l'engagement d'experts à l'occasion des six mois de présidence belge de l'Union européenne ainsi que le financement d'experts dans le cadre des Assises pour l'Interculturalité. Ces missions *one shot*, ces politiques ont eu un coût. Ce sont là les raisons objectives.

Sur le plan technique, la réécriture budgétaire est totalement légale pour plusieurs raisons. Tout d'abord, le principe de la spécialité budgétaire, qui est exprimé dans les articles 48 et 51 de la loi du 22 mai 2003, signifie que les crédits budgétaires ne sont pas mis globalement à disposition du gouvernement mais qu'ils sont alloués, de manière détaillée, d'après les objets de dépense.

En ce qui concerne les cellules stratégiques, il y a également lieu de rappeler que, sur le plan budgétaire, elles disposent d'une enveloppe de personnel et de fonctionnement, ce qui répond au principe même de la spécialité budgétaire. L'existence de cette enveloppe implique que les cellules stratégiques ne peuvent en principe redistribuer qu'entre crédits de personnel ou qu'entre crédits de fonctionnement. Toutefois, vous savez qu'il y a des dérogations. C'est la fameuse logique des cavaliers budgétaires qui est généralement utilisée.

Cela signifie qu'en ce qui concerne les crédits de liquidation, l'article 52 de la loi de 2003 permet de nouvelles ventilations des crédits de liquidation pour autant que ces nouvelles ventilations aient lieu à l'intérieur d'une section du budget général des dépenses, ce qui était le cas. Pour le dire autrement, cette dérogation permet des transferts de liquidation entre programmes d'un même département.

Il n'y avait donc aucun problème pour opérer des transferts dans les crédits de liquidation, entre crédits de personnel et crédits de fonctionnement et d'investissement.

En ce qui concerne les crédits d'engagement, l'article 52 précité autorise également les nouvelles ventilations mais à l'intérieur de chaque programme. Il convient de tenir compte de l'existence d'une dérogation à cette dérogation qui est contenue à l'article 1.01.5, §§ 2 à 5 de la loi du 23 décembre 2009 contenant le budget général des dépenses pour l'année budgétaire 2010 et qui permet aux départements de procéder à de nouvelles ventilations entre programmes, pour autant que tant les ventilations de dépenses de personnel que les ventilations de dépenses de fonctionnement aient lieu entre elles.

En d'autres termes, cette deuxième dérogation, qui est une pratique récurrente, a pour effet de créer au sein d'un budget d'un département une sorte de super enveloppe de crédits de personnel et une super enveloppe de dépenses de fonctionnement et d'investissement sans opérer de distinctions par programme.

Dans la pratique, l'administration du Budget a allégué, d'une part, de la non-application aux cellules stratégiques de cette deuxième dérogation et, d'autre part, du principe de la spécialité budgétaire inhérent à la gestion des crédits par enveloppe pour autoriser les cellules stratégiques d'opérer une redistribution entre crédits de personnel et crédits de fonctionnement.

Tout cela pour vous dire – même si cela a l'air très technique; le ministre du Budget répondra à une question similaire – que dans le cadre de ce cavalier budgétaire, on accepte pour les crédits d'engagement, à l'instar des crédits de liquidation, des redistributions entre crédits de personnel et de fonctionnement et d'investissement au sein du même budget. En outre, pour opérer cette nouvelle ventilation, il a expressément été fait attention de partir d'une allocation de base sur laquelle la cellule stratégique pouvait

avoir un contrôle interne. Bref, il s'agit en fait d'une technique d'écriture budgétaire accessoire qui est légale et qui est communément exercée par l'administration.

La redistribution des crédits d'engagement, qui est donc autorisée par l'inspecteur des Finances et le ministre du Budget, résulte bien dès lors d'une combinaison de la technique prévue pour la redistribution des crédits de liquidation et de la pratique autorisée par l'administration du Budget.

C'était lié à deux éléments objectifs d'un moment qui ne se reproduiront évidemment plus en 2011.

Par ailleurs, mon cabinet, comme tous les cabinets, a connu un dégraissage de personnel important. Nous respectons la nouvelle mesure budgétaire et remplissons nos obligations en matière de diminution des coûts de cabinet. Dans les chiffres, nous n'avons vraiment aucun souci pour 2011.

17.03 David Clarinval (MR): Monsieur le président, je remercie la ministre pour sa réponse complète.

17.04 Joëlle Milquet, ministre: Très détaillée.

17.05 David Clarinval (MR): J'ai fait une licence en sciences administratives. Je n'ai donc pas de souci avec ces réponses techniques. Mais on peut quand même toujours être interpellé par le fait que la Cour des comptes...

17.06 Joëlle Milquet, ministre: En fait, la Cour des comptes n'a pas la même interprétation que les administrations du Budget. Ils vont clarifier l'interprétation pour les années ultérieures. Mais la Cour des comptes émet ces remarques à chaque fois qu'un cavalier budgétaire est utilisé. Cela fait des années. Mais je pense qu'ils vont clarifier.

17.07 David Clarinval (MR): Je comprends bien la technique du cavalier budgétaire. Mais le fait d'avoir un avis de la Cour des comptes défavorable "fait un peu désordre". Ne serait-il pas possible d'organiser une conciliation pour avoir une interprétation identique?

17.08 Joëlle Milquet, ministre: C'est la raison pour laquelle le gouvernement prépare une circulaire plus claire et plus précise.

En fait, il existait une possibilité légale qui n'a jamais été restreinte par quoi que ce soit. Si une circulaire le prévoit, elle devra être observée. Je répète que le gouvernement se penche sur la question. En effet, des remarques sont faites à ce sujet. L'Inspection des Finances dit toujours "oui". Il existe donc une sorte de jurisprudence.

17.09 David Clarinval (MR): Je vous remercie, madame la ministre.

L'incident est clos.
Het incident is gesloten.

De **voorzitter**: Mevrouw Van Eetvelde, u hebt nog zeven vragen. Misschien nog één vraag want de minister moet binnen vijf minuten weg.

17.10 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Mijnheer de voorzitter, kan ik van een aantal vragen het antwoord meekrijgen? Ik zou de vraag nr. 3818 over de passende dienstbetrekking willen uitstellen want die had ik wel graag later gesteld.

De vraag over pesten op het werk had ik graag nu nog gesteld.

Van de andere vragen nrs. 3728, 3729, 3815, 3816, 3817 krijg ik dan de antwoorden mee.

18 Question de M. Franco Seminara à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les licenciements prévus au sein de la SA nivelloise Geminus" (n° 3805)

18 Vraag van de heer Franco Seminara aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de geplande ontslagen bij het bedrijf Geminus nv

in Nijvel" (nr. 3805)

18.01 Franco Seminara (PS): Madame la ministre, le tribunal de commerce de Nivelles a déclaré ouverte sur aveu la faillite de la SA nivelloise Geminus (assemblages électroniques, circuits imprimés, éléments mécaniques). Les activités commerciales avaient débuté le 23 décembre 1994, mais la société battait de l'aile depuis quelques années. Une procédure de réorganisation judiciaire avait été initiée dans la foulée du concordat.

Le 21 février dernier, le tribunal avait chargé les avocats Delcourt et Speidel de trouver un repreneur potentiel pour assurer un transfert d'entreprise. Deux sociétés avaient alors marqué un intérêt certain. L'actif est estimé à 2 millions d'euros pour les immeubles, à 2 millions aussi pour le stock et à 200 000 euros pour le matériel. Le passif déclaré est de 7 millions d'euros.

Le juge commissaire Bernard Pietquin et le curateur Bernard Vanham se sont rendus jeudi après-midi dans l'entreprise qui compte 100 ouvriers et 25 employés. Il n'est pas exclu qu'ils saisissent très rapidement le tribunal d'une demande de poursuite des activités. Du côté du personnel et des syndicats, on souligne une mauvaise gestion financière de l'entreprise. Les permanents FGTB et CSC estiment que la société a été très mal dirigée financièrement et que les dirigeants ne sont pas parvenus à remonter la pente malgré les subventions de la SOGEPA.

Pour l'heure, tout est entre les mains du curateur. Sa première mission consiste à faire état des possibilités de reprise totale ou partielle de la société. Cela peut prendre du temps puisqu'il doit avant tout étudier le fonctionnement de la société. FGTB et CSC vont organiser des séances collectives ainsi que des réunions de concertation, afin d'aider les personnes licenciées dans leurs démarches administratives.

Pour les 127 membres du personnel, dont une cinquantaine de travailleurs proviennent de la Région de Mons-Borinage, la douche froide se répète. En effet, déjà remerciés par l'usine Siemens-Atea Colfontaine, il y a une dizaine d'années, embauchés avec des conditions revues à la baisse au sein de Geminus Colfontaine, ces ouvriers, issus d'une région où le taux de chômage est des plus élevés en Belgique, ont accepté une énième fermeture pour se délocaliser vers la maison-mère située à Nivelles.

En guise de monnaie d'échange et compte tenu des difficultés rencontrées par l'entreprise, les promesses de la direction quant aux demandes de prépensions anticipées allaient bon train. Ces demandes seront restées lettre morte.

Aussi, madame la ministre, permettez-moi de vous poser les questions suivantes. Les ouvriers et employés de Geminus proviennent en grande partie de la région de Mons-Borinage, région qui essuie une fois de plus un revers social sérieux, à la suite de cette fermeture. Ces mêmes ouvriers se retrouvent du jour au lendemain au chômage sans volet ni plan social et sans prépensions anticipées promises par la direction. Quelles sont les alternatives sociales qui s'offrent au personnel concerné?

Disposez-vous d'une marge de manœuvre pour apporter un soutien aux travailleurs ainsi que des garanties sur leur sort? Dans l'affirmative, une structure d'outplacement est-elle envisagée en vue d'accompagner les travailleurs licenciés? Les prépensions promises pour le personnel ayant atteint 52 ans sont-elles toujours d'actualité? Une procédure Renault sera-t-elle enclenchée par vos services dans les plus brefs délais?

Votre alter ego au niveau régional, M. André Antoine, a reçu les délégations syndicales de Geminus, en vue d'examiner les éventuels candidats repreneurs. Avez-vous eu écho des pourparlers entamés par le ministre régional? Quels sont les liens entre le ministère régional et le vôtre en la matière?

18.02 Joëlle Milquet, ministre: Monsieur le président, monsieur Seminara, en cas de faillite, le curateur ne peut pas conclure de convention collective en ce qui concerne la prépension conventionnelle.

Le curateur n'est, en outre, pas obligé d'appliquer la procédure de licenciement collectif.

La faillite ne met pas automatiquement fin au contrat de travail. C'est une décision qui peut être prise mais qui ne doit pas l'être.

Le curateur, après sa désignation, prend la décision de poursuivre ou non l'exécution du ou des contrats de travail auxquels le jugement de faillite n'a pas mis fin.

Comme vous le dites, la meilleure mesure est le transfert de l'entreprise à un tiers repreneur. La mesure de transfert d'entreprise est en effet d'application lors de la reprise des travailleurs suite à un rachat total ou partiel des actifs d'une entreprise en faillite, à condition que la reprise se réalise endéans un délai de six mois à compter de la date de la déclaration de faillite.

Les organisations syndicales ont été reçues par le ministre wallon de l'Emploi, compte tenu de sa compétence en matière de reconversion, pour envisager les différents scénarios quant à l'avenir de l'entreprise et l'implication sur l'emploi de ces différents scénarios. C'est au ministre régional de l'Emploi qu'il revient d'activer les leviers appropriés dès lors que la configuration sociale de cet événement sera définitivement acquise, qu'il s'agisse d'une reprise de l'activité ou d'une fermeture pure et simple du site.

Suite à la faillite prononcée le 24 mars par le tribunal de commerce de Nivelles, les organisations syndicales de l'entreprise ont déjà introduit une demande de mise en place d'une cellule de reconversion qui devrait accueillir environ 130 travailleurs licenciés. Les choses sont prises en main par le ministre régional de l'Emploi.

18.03 Franco Seminara (PS): Madame la ministre, je vous remercie pour votre réponse. J'espère de tout cœur que les curateurs pourront trouver de nouveaux clients afin de maintenir autant que faire se peut l'activité à Nivelles.

Selon des sources syndicales, le patron de la société Geminus aurait des contacts dans d'autres lieux, où les salaires et les droits sociaux sont moindres. Ce serait en quelque sorte une délocalisation masquée.

Quand on sait que la Région wallonne, via la SOGEPA, renfloue la société pour lui rendre vie, on ne peut qu'être déçu par la tournure que prennent les événements. Je pense surtout aux ouvriers dont une bonne partie est issue de ma région que vous connaissez et affectionnez particulièrement. On avait promis une prépension à ces ouvriers et ces ouvrières dans le projet de licenciement collectif, pour ceux âgés de 52 ans et plus. J'ai entre les mains un document signé par les deux syndicats. Je profite de cette occasion pour vous adresser une copie de cette convention collective. Il y est indiqué ce qui suit: "Afin de sauvegarder cette société, la prépension est prévue pour chaque personne qui a atteint 52 ans le 1^{er} juillet 2009, qui remplit les conditions d'ancienneté prévues dans les arrêtés royaux et qui justifie d'au moins un an d'ancienneté de service ininterrompu à la date du licenciement prévu."

Il y est également indiqué que l'abaissement à l'âge de 52 ans a fait l'objet d'une demande de la société Geminus auprès du SPF Emploi afin d'être reconnue comme entreprise en restructuration. Cette convention collective du travail prendrait fin le 17 juillet. Si les délais sont dépassés, 15 ouvriers retomberont au chômage après des dizaines d'années de service sans pouvoir atteindre la prépension anticipée tant promise.

18.04 Joëlle Milquet, ministre: Sur la base des demandes, j'analyse l'avis de la commission. Le plus important, c'est de trouver une solution pour la reprise d'une activité et pour ceux qui sont licenciés, la cellule de restructuration. S'il y a des demandes, nous les analyserons.

18.05 Franco Seminara (PS): Je remercie la ministre ainsi que ma collègue.

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

19 Vraag van mevrouw Miranda Van Eetvelde aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het recente geval van pesten op het werk" (nr. 3880)

19 Question de Mme Miranda Van Eetvelde à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "le récent cas de harcèlement au travail" (n° 3880)

19.01 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, ondanks herhaalde klachten van de betrokkene zelf werd slechts een onderzoek gestart na de zelfdoding van de man. Een klacht bij het parket werd geseponeerd. Na een klacht bij de vakbond werd het slachtoffer na overplaatsing naar een andere dienst nog steeds gepest. Ook hier gingen de daders dus vrijuit.

Als rapporteur van de werkgroep rond pesten op het werk vind ik dat we rond de problematiek zeer nuttig werk verrichten. Op korte termijn zal dat ook uitmonden in goede maatregelen.

De vraag rijst evenwel waarom het zo lang heeft geduurd, ondanks het feit dat al jarenlang geweten is dat wij in België het op het vlak van pesten op het werk niet zo goed doen, eer de problematiek ten gronde wordt aangepakt.

Mevrouw de minister, daarom heb ik de volgende vragen.

Hoe is het, ondanks de bestaande reglementaire bepalingen, mogelijk dat jarenlange pesterijen kunnen blijven aanslepen, zelfs als door het slachtoffer in kwestie meerdere klachten werden ingediend, zowel intern via de vakbond als extern via het parket?

Bent u van oordeel dat, mede door het verouderd forfaitair financieringsmechanismesysteem van externe preventiediensten, te veel de nadruk wordt gelegd op de periodieke geneeskundige onderzoeken, waarvan aangetoond is dat zij een beperkte preventieve waarde hebben? Erkent u dat er daardoor te weinig nadruk wordt gelegd op effectieve preventieve maatregelen, onder meer inzake pesten op het werk?

19.02 Minister **Joëlle Milquet**: Mijnheer de voorzitter, mevrouw Van Eetvelde, de criteria voor een passende dienstbetrekking zijn vastgesteld in de artikelen 22 tot ...

Le **président**: Mme la ministre, il s'agit de la question 33.

19.03 Minister **Joëlle Milquet**: Het spijt me, ik ben een beetje verstrooid.

Mijnheer de voorzitter, ik ben net zoals u verbijsterd over het nieuwe geval van ernstige pesterijen dat zich heeft voorgedaan.

De zaak is momenteel in handen van de procureur des Konings, vermits het om zelfdoding gaat. De zaak is alleszins niet gekend bij de arbeidsinspectie.

Ik wijs nogmaals op het belang van de wetgeving die in dit verband werd uitgewerkt en de noodzaak om hier verder te sensibiliseren en de wetgeving eventueel verder te verfijnen.

Op uw eerste vraag, België heeft de meest vooruitstrevende wetgeving inzake pesten. Met deze wetgeving is heel wat werk verricht, zoals blijkt uit de hoorzittingen die deze commissie heeft georganiseerd maar ook zoals blijkt uit de eerste gegevens van het evaluatieverslag dat ik binnenkort aan het Parlement zal kunnen bezorgen.

De feiten die zich thans opnieuw hebben voorgedaan, geven echter aan dat het einde nog lang niet in zicht is. Voor een aantal werknemers blijft het moeilijk om gehoord te worden. Dit kan worden verklaard door het feit dat de wetgeving, ook al bestaat ze al acht jaar, toch nog jong is. Wetgeving heeft tijd nodig om haar betekenis in de maatschappij te krijgen. Dat is zeker het geval wanneer de wetgeving het gedrag van mensen wil sturen en beïnvloeden.

Pesterijen kunnen jarenlang aanslepen omdat het slachtoffer zelf een proces van bewustmaking moet doormaken en ook steun in zijn omgeving moet kunnen vinden die hem eventueel moet doorverwijzen naar de instantie die daadwerkelijk iets aan de situatie kan veranderen.

De procedure bestaat weliswaar en de personen zijn in de ondernemingen aanwezig, maar ze zijn nog onvoldoende gekend. Het is dus nodig nog verdere sensibiliseringsacties te ondernemen voor de personen die kunnen zorgen voor een goede doorverwijzing en een correcte afhandeling van de klacht. Daarbij zal aandacht moeten worden besteed aan alle actoren, werkgevers en werknemers en hun vakbonden, vertrouwenspersonen, preventieadviseurs, zorgverstrekkers maar ook politiediensten, justitie, enzovoort.

Op uw tweede vraag over het financieringsstelsel van de externe preventiediensten verwijs ik u naar het antwoord op uw vorige vraag.

19.04 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord.

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

*De openbare commissievergadering wordt gesloten om 17.14 uur.
La réunion publique de commission est levée à 17.14 heures.*