

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

1<sup>er</sup> juillet 2011

**PROPOSITION DE LOI**

**modifiant la loi du 20 juillet 2001  
visant à favoriser le développement  
de services et d'emplois de proximité,  
tendant à améliorer la qualité de l'emploi  
dans le cadre des titres-services**

(déposée par  
Mme Julie Fernandez Fernandez et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

1 juli 2011

**WETSVOORSTEL**

**tot wijziging van de wet van 20 juli 2001  
tot bevordering van buurtdiensten  
en -banen, teneinde de kwaliteit  
van de werkgelegenheid  
in de dienstenchequeregeling te verbeteren**

(ingediend door  
mevrouw Julie Fernandez Fernandez c.s.)

**RÉSUMÉ**

*La proposition vise à améliorer les conditions de travail des travailleurs titres-services en:*

- *améliorant la formation;*
- *prévoyant des incitants financiers pour les entreprises qui améliorent les conditions de travail;*
- *évitant des situations de concurrence excessive entre les différentes entreprises de titres-services;*
- *protégeant les travailleurs d'entreprises qui se sont vu retirées leur agrément ou qui changent d'activités.*

**SAMENVATTING**

*Dit wetsvoorstel strekt ertoe de arbeidsomstandigheden van de dienstenchequewerknemers te verbeteren, door:*

- *de opleiding te optimaliseren;*
- *in financiële stimuli te voorzien voor de ondernemingen die de arbeidsomstandigheden verbeteren;*
- *overmatige concurrentie tussen de diverse dienstenchequebedrijven te voorkomen;*
- *in bescherming te voorzien voor de werknemers van ondernemingen waarvan de erkenning werd ingetrokken of die voortaan een andere activiteit uitoefenen.*

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie	
PS	:	Parti Socialiste	
MR	:	Mouvement Réformateur	
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams	
sp.a	:	socialistische partij anders	
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
VB	:	Vlaams Belang	
cdH	:	centre démocrate Humaniste	
LDD	:	Lijst Dedecker	
INDEP-ONAFH	:	Indépendant - Onafhankelijk	
<b>Abréviations dans la numérotation des publications:</b>		<b>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</b>	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 <sup>ème</sup> législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 <sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)
<b>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</b>		<b>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</b>	
<b>Commandes:</b>		<b>Bestellingen:</b>	
Place de la Nation 2		Natieplein 2	
1008 Bruxelles		1008 Brussel	
Tél.: 02/ 549 81 60		Tel.: 02/ 549 81 60	
Fax: 02/549 82 74		Fax: 02/549 82 74	
www.lachambre.be		www.dekamer.be	
e-mail: publications@lachambre.be		e-mail: publicaties@dekamer.be	

## DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Pour participer au système des titres-services, l'entreprise doit être agréée par le ministre de l'Emploi, après avis d'une commission consultative instituée au sein de l'Office National de l'Emploi (ONEm).

L'octroi et le maintien de cet agrément sont soumis à de nombreuses conditions, dont la rigueur s'explique par l'objectif du système, à savoir la promotion d'un marché économique spécifique, financé en majeure partie par les pouvoirs publics et protégé de toute concurrence sur les prix. La réglementation prévoit aussi que le contrôle des obligations imposées aux entreprises agréées incombe à plusieurs corps d'inspection mais, dans les faits, c'est l'ONEm qui assure la majeure partie du contrôle, compte tenu du fait que le coût brut du système est inscrit à son budget.

Les auteurs de la présente proposition de loi constatent que, pour l'octroi de l'agrément, pendant des années, aucune qualification n'était exigée dans le chef de celui qui assure effectivement la gestion de l'entreprise.

Ainsi, de nombreuses entreprises titres-services ont à leur tête des personnes sans la moindre expérience ni connaissance, tant du système des titres-services et de ses contraintes que de la gestion d'entreprise et du management du personnel. Cette situation n'est pas normale.

Le dernier projet de loi-programme (I), qui vient d'être adopté par la Chambre des représentants le 16 juin 2011<sup>1</sup> et qui a fait l'objet d'une évocation par le Sénat, a introduit l'obligation, pour l'entreprise, de participer à une session d'information sur les titres-services, organisée par l'ONEm.

Aux termes de l'article 13 du projet précité, les entreprises agréées avant l'entrée en vigueur du chapitre 4<sup>2</sup>, contenant les dispositions sur les titres-services, et après le 31 décembre 2009, sont tenues de participer

<sup>1</sup> DOC 53 1481/010, pages 8 et 9.

<sup>2</sup> Chapitre 4: Modification de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité.

## TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Vooraleer een onderneming in het stelsel van de dienstencheques kan stappen, moet ze als dienstenchequeonderneming worden erkend door de minister van Werk, die daartoe het advies inwint van een Adviescommissie "erkenningen" bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

De toekenning en het behoud van die erkenning zijn aan talloze voorwaarden onderworpen. Dat die voorwaarden zo streng zijn, ligt aan de doelstelling van de regeling, met name het bevorderen van een specifieke economische markt die grotendeels door de overheid wordt gefinancierd en die tegen elke prijzenconcurrentie beschermd is. De reglementering bepaalt tevens dat het toezicht op de door de erkende ondernemingen in acht te nemen verplichtingen door verscheidene inspectie-korpsen moet worden uitgeoefend; in de praktijk wordt die controle echter grotendeels door de RVA uitgevoerd, rekening houdend met het feit dat de brutokostprijs van de regeling in de begroting van die Rijksdienst is opgenomen.

De indieners van dit wetsvoorstel constateren dat de regelgeving jarenlang heeft verzuimd te bepalen dat de persoon die een dienstenchequeonderneming daadwerkelijk leidt, daartoe gekwalificeerd moet zijn, vooraleer de onderneming als dienstenchequeonderneming wordt erkend.

Daardoor worden thans tal van dienstenchequeondernemingen geleid door mensen zonder de minste ervaring of kennis, zowel op het stuk van de dienstenchequeregeling en de daarbij horende verplichtingen, als op dat van bedrijfsbeheer en personeelsmanagement. Dat is niet normaal.

Het recentste ontwerp van programmawet (I), dat op 16 juni 2011 door de Kamer van volksvertegenwoordigers werd aangenomen<sup>1</sup> en dat door de Senaat werd geëvoceerd, legt de dienstenchequeondernemingen de verplichting op deel te nemen aan een informatiesessie over de dienstencheques, die door de RVA wordt georganiseerd.

Overeenkomstig artikel 13 van voormeld ontwerp moeten de ondernemingen die erkend zijn vóór de inwerkingtreding van hoofdstuk 4<sup>2</sup> (dat de bepalingen over de dienstencheques bevat) en na 31 december

<sup>1</sup> DOC 53 1481/010, blz. 9.

<sup>2</sup> Hoofdstuk 4: Wijziging van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen.

à la séance d'information concernant les titres-services organisée par l'ONEm.

Toutefois, cette nouvelle disposition n'est pas entièrement satisfaisante. Non seulement elle ne précise pas à qui incombe, au sein de l'entreprise, l'obligation de participation mais elle n'exige pas non plus, explicitement du moins, un minimum de connaissances en management. Tout dépend en fait du contenu de la session d'information de l'ONEm. Dès lors, nous proposons de préciser davantage cette nouvelle condition d'agrément.

Selon le dernier rapport d'évaluation des titres-services<sup>3</sup>, l'ONEm recensait 2 499 entreprises agréées à la fin de l'année 2009 (dont 2 292 pouvaient être considérées comme des entreprises actives). Par rapport à 2008, cela fait 400 entreprises de plus, soit une augmentation de 21,1 %. Si cette augmentation est inférieure à celle de 2008 (25,8 %), il n'en demeure pas moins que cette croissance est tout à fait remarquable, compte tenu de la crise économique que notre pays a traversée. La proportion du nombre d'entreprises actives par rapport au nombre d'entreprises agréées est même plus élevée que les années précédentes (de 88,8 % à 91,7 %).

Cette multiplication des entreprises a des effets négatifs sur la qualité de l'emploi dans le secteur. D'un point de vue global, plus il y a d'entreprises, plus celles-ci doivent se partager les clients et plus il sera difficile aux travailleurs de prétendre à un emploi temps plein à l'intérieur d'une même entreprise. D'autre part, la flexibilité exigée par les entreprises les empêche souvent de cumuler des contrats à temps partiel. On peut donc affirmer que la multiplication du nombre d'entreprises cantonne les travailleurs dans le travail à temps partiel. L'aspect qualitatif de l'emploi se mesure aussi aux efforts de formation. La proportion des entreprises organisant une formation diffère fortement selon le type d'entreprise. Ainsi, par exemple, une entreprise d'insertion consacre du temps et des moyens supplémentaires pour mettre au travail des personnes éloignées du marché de l'emploi, et elle est d'ailleurs tenue de fournir certains efforts de formation et d'accompagnement à l'égard de ses travailleurs (agrément régional).

<sup>3</sup> *Évaluation du régime des titres-services pour les services et emplois de proximité 2009 (Idea Consult, 30 juin 2010).*

2009, deelnemen aan de door de RVA georganiseerde informatiesessie over de dienstencheques.

Desondanks voldoet die nieuwe bepaling niet helemaal. Eerst en vooral wordt daarin niet gepreciseerd welke persoon binnen de onderneming aan die informatiesessie moet deelnemen. Bovendien stelt ze geen minimum aan managementkennis voorop — althans niet uitdrukkelijk. Alles hangt dus af van de inhoud van de informatiesessie van de RVA. Daarom stellen de indieners voor die nieuwe erkenningsvoorwaarde nader te preciseren.

Uit het recentste evaluatieverslag van de dienstencheques<sup>3</sup> blijkt dat de RVA eind 2009 2 499 erkende ondernemingen telde (waarvan er 2 292 als "actieve ondernemingen" konden worden beschouwd). In vergelijking met 2008 zijn dat 400 ondernemingen meer (+ 21,1 %). Hoewel die stijging onder die van 2008 blijft (25,8 %), kan men er niet omheen dat die toename zeer merkwaardig is, gezien de economische crisis waarmee ons land te maken heeft gehad. Het aandeel van de actieve ondernemingen ten aanzien van het totale aantal erkende ondernemingen is zelfs hoger dan in de voorgaande jaren (stijging van 88,8 % tot 91,7 %).

Die wildgroei van ondernemingen heeft ongunstige gevolgen voor de kwaliteit van de werkgelegenheid in de sector. Algemeen kan men stellen dat, hoe meer ondernemingen er zijn, hoe meer die het cliënteel onder elkaar moeten verdelen, en hoe moeilijker de werknemers binnen een zelfde onderneming voltijds aan de slag kunnen. Bovendien eisen de ondernemingen van hun werknemers dat ze voldoende soepelheid aan de dag leggen, wat hen vaak belet deeltijdse arbeidsovereenkomsten te cumuleren. Het is dus een feit dat de werknemers door de wildgroei van de dienstenchequebedrijven veroordeeld zijn tot deeltijds werk. Het kwalitatieve aspect van een baan kan tevens worden afgemeten aan de inspanningen die de onderneming levert om haar werknemers op te leiden. Het aandeel van de ondernemingen dat een opleiding aanbiedt, schommelt sterk naar gelang van de aard van de onderneming. Een inschakelingsonderneming bijvoorbeeld stelt tijd en extra middelen ter beschikking van personen die nog een lange weg naar de arbeidsmarkt af te leggen hebben, om hen aldus aan een baan te helpen. Die ondernemingen zijn trouwens verplicht ten aanzien van hun werknemers bepaalde inspanningen op het stuk van opleiding en begeleiding te leveren (gewestelijke erkenning).

<sup>3</sup> *Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurt-diensten en -banen 2009 (Idea Consult, 30 juni 2010).*

De nombreuses entreprises privées à but lucratif justifient leur moindre recours à des programmes de formation par le fait qu'elles embauchent prioritairement des travailleurs plus "expérimentés". En conséquence, il est paradoxal que les conditions de travail dans ces entreprises sont généralement moins favorables que, par exemple, dans les communes ou les CPAS.

Sur le terrain, de plus en plus de voix s'élèvent donc en faveur d'une différenciation de l'intervention fédérale en fonction de la qualité de l'emploi. Les auteurs de la présente proposition de loi partagent cette idée et proposent de donner la faculté au Roi de limiter le nombre d'agrément, par zone géographique, et d'augmenter les montants complémentaires en fonction de critères qualitatifs de l'emploi.

L'arrêté royal du 28 septembre 2008<sup>4</sup> a modifié la procédure de suspension et de retrait de l'agrément "titres-services" en une procédure de retrait avec sursis et de retrait immédiat. En effet, dans la pratique, la suspension n'avait pas de sens parce qu'elle ne permettait pas aux entreprises concernées de fournir la preuve du respect des conditions d'agrément pendant la période de suspension.

La nouvelle procédure accorde aux entreprises un délai endéans lequel l'entreprise peut se régulariser.

Ce délai est accordé par le ministre de l'Emploi et ne peut excéder 6 mois. Si, au terme de la période de sursis, l'entreprise n'apporte pas la preuve qu'elle réunit l'ensemble des conditions requises, elle perd d'office son agrément. L'arrêté royal prévoit également un retrait immédiat de l'agrément, notamment en cas de récidive ou lorsque le manquement de l'entreprise est à ce point manifeste que la bonne foi de l'entreprise peut être sérieusement mise en doute.

Lorsqu'une entreprise titres-services perd son agrément, il n'est pas possible d'invoquer la force majeure pour rompre les contrats de travail. En effet, la force majeure est un fait extérieur qui implique un événement soudain, imprévisible (on ne peut par conséquent pas s'attendre à cet événement) et indépendant de la volonté de l'une ou de l'autre des parties au contrat.

Il en résulte que, si l'employeur ne peut plus percevoir des titres-services, soit il sera contraint de licencier son personnel (via une indemnité compensatoire, puisqu'il

<sup>4</sup> Arrêté royal du 28 septembre 2001 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 concernant les titres-services.

Veel privéondernemingen met winstoogmerk die minder geneigd zijn hun werknemers opleidingsprogramma's te doen volgen, voeren daarvoor als verklaring aan dat zij bij voorkeur werknemers "met méér ervaring" in dienst nemen. Het is derhalve volkomen tegenstrijdig dat de arbeidsomstandigheden in die ondernemingen doorgaans minder gunstig zijn dan die in, bijvoorbeeld, de gemeenten of de OCMW's.

In het veld rijzen almaar meer stemmen om de federale tegemoetkoming te differentiëren naar gelang van de kwaliteit van de baan. De indieners van dit wetsvoorstel zijn het daarmee eens en stellen voor dat de Koning het aantal erkenningen per geografisch gebied kan beperken, alsook dat de aanvullende bedragen worden verhoogd volgens criteria met betrekking tot de kwaliteit van de baan.

Krachtens het koninklijk besluit van 28 september 2008<sup>4</sup> werd de procedure inzake schorsing en intrekking van de erkenning als dienstenchequeonderneming vervangen door een procedure van intrekking met uitstel, dan wel van directe intrekking. In de praktijk was schorsing immers zinloos, aangezien de betrokken ondernemingen zo niet konden bewijzen dat de erkenningsvoorwaarden tijdens de schorsingsperiode in acht werden genomen.

De nieuwe procedure voorziet in een termijn waarbinnen de onderneming alles in orde kan brengen.

Die termijn wordt toegekend door de minister van Werk en bedraagt maximaal zes maanden. Als de onderneming na de periode van uitstel niet heeft aangetoond dat zij aan alle voorwaarden voldoet, verliest zij ambtshalve haar erkenning. Het koninklijk besluit voorziet voorts in een onmiddellijke intrekking van de erkenning, met name bij herhaling of wanneer de tekortkoming van de onderneming een zodanige vorm heeft aangenomen dat ernstig mag worden getwijfeld aan de goede trouw van de onderneming.

Ingeval een dienstenchequeonderneming haar erkenning verliest, kan geen overmacht worden ingeroepen om de arbeidsovereenkomsten te verbreken. Overmacht is immers een extern feit dat een plotse en onvoorzienbare (dus per definitie onverwachte) gebeurtenis veronderstelt die zich onafhankelijk van de wil van een van de partijen bij de overeenkomst voordoet.

Als gevolg daarvan zal de werkgever die geen dienstencheques meer mag innen, ofwel zijn personeel moeten ontslaan (met een compensatoire vergoeding

<sup>4</sup> Koninklijk besluit van 28 september 2008 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques.

n'est pas possible de faire prester les préavis), soit il requalifiera les contrats de travail dans la mesure où cette possibilité existe et si le coût du travail le permet (en engageant, par exemple, les travailleurs dans le cadre des activités de l'entreprise qui ne relevaient pas de l'ancienne section "*sui generis*" pour laquelle l'agrément avait été octroyé).

Il faut admettre que cette dernière hypothèse est fort théorique. En pratique, il arrive que les travailleurs concernés par une telle situation ne perçoivent plus aucun revenu pendant une longue période. Il n'est pas admissible que les travailleurs soient victimes d'un fait sur lequel ils n'ont aucune prise, soit le défaut de l'employeur de respecter l'ensemble des conditions requises par la législation dans le délai qui lui est imparti.

Deux mesures (cumulatives) sont dès lors proposées:

— une priorité pour les travailleurs licenciés aux emplois vacants, dans l'hypothèse où l'entreprise exerce d'autres activités que les titres-services;

— une obligation d'*outplacement* dans le chef de l'employeur qui a résilié les contrats de travail.

Julie FERNANDEZ FERNANDEZ (PS)  
Yvan MAYEUR (PS)  
Christiane VIENNE (PS)  
Colette BURGEON (PS)

aangezien geen opzeggingstermijnen van toepassing zijn), ofwel, zo mogelijk en zo dat geen te hoge arbeidskosten meebrengt, de arbeidsovereenkomsten moeten omvormen (bijvoorbeeld door de werknemers in dienst te nemen in het raam van de ondernemingsactiviteiten die niet ressorteerden onder de vroegere afdeling *sui generis* waarvoor de erkenning was toegekend).

Die laatste hypothese is echter sterk theoretisch. In de praktijk gebeurt het dat de werknemers in een dergelijke situatie gedurende langere tijd geen enkel inkomen meer hebben. Het is onaanvaardbaar dat de werknemers de dupe zijn van een omstandigheid waarop zij niet de minste vat hebben, namelijk dat de werkgever heeft verzuimd alle wettelijk vereiste voorwaarden binnen de gestelde termijn in acht te nemen.

Derhalve worden twee (cumulatieve) maatregelen voorgesteld:

— voor de vacante betrekkingen wordt voorrang gegeven aan de ontslagen werknemers, als de onderneming andere activiteiten uitoefent dan met betrekking tot de dienstencheques;

— een verplichting tot *outplacement* wordt opgelegd aan de werkgever die de arbeidsovereenkomsten heeft opgezegd.

## PROPOSITION DE LOI

### Article 1<sup>er</sup>

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

### Art. 2

À l'article 2, § 2, de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, modifié en dernier lieu par la loi du 30 décembre 2009, sont apportées les modifications suivantes:

1. l'alinéa 1<sup>er</sup>, point g) est remplacé comme suit:

“g) la personne qui exerce effectivement la gestion journalière de l'entreprise ou le responsable spécifique désigné pour la section *sui generis* visée au présent alinéa, point a), doit participer à la session d'information concernant les titres-services organisée par l'ONEm et doit prouver des connaissances suffisantes de gestion d'entreprise et de gestion des ressources humaines, dont le programme est fixé par le Roi après avis de la commission consultative des agréments; la preuve de ces connaissances est fournie par l'un des éléments suivants:

1° un des diplômes ou attestations déterminé à cette fin par le Roi;

2° une expérience suffisante, dans les conditions fixées par le Roi”;

2. le paragraphe est complété par l'alinéa suivant:

“Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, limiter le nombre d'agréments par zone géographique, qu'il détermine.”

### Art. 3

L'article 4 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 17 juin 2009, est complété par l'alinéa suivant:

“Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, augmenter le montant complémentaire, suivant des critères qu'il détermine et qui portent sur la qualité de l'emploi.”

## WETSVOORSTEL

### Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

### Art. 2

In artikel 2, § 2, van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen, laatst gewijzigd bij de wet van 30 december 2009, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. het eerste lid, punt g), wordt vervangen door wat volgt:

“g. de persoon die daadwerkelijk zorgt voor de dagelijkse leiding van de onderneming of de specifiek verantwoordelijke persoon die is aangewezen voor de in dit lid, punt a. bedoelde *sui generis*-afdeling, moet deelnemen aan de door de RVA georganiseerde informatiesessie over de dienstencheques en moet bewijzen dat hij over voldoende kennis beschikt inzake bedrijfsbeheer en personeelsmanagement, waarvan het programma is vastgesteld door de Koning, na advies van de Adviescommissie erkenningen Dienstencheques; het bewijs van die kennis wordt geleverd door een van de volgende elementen:

1° één van de daartoe door de Koning bepaalde diploma's of getuigschriften;

2° voldoende ervaring, volgens de door de Koning vastgestelde voorwaarden”;

2. de paragraaf wordt aangevuld met het volgende lid:

“De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het door Hem bepaalde aantal erkenningen per geografische zone beperken.”

### Art. 3

Artikel 4 van dezelfde wet, laatst gewijzigd bij de wet van 17 juni 2009, wordt aangevuld met het volgende lid:

“In afwijking van het eerste lid, 2°, kan de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het aanvullend bedrag verhogen, volgens criteria die Hij bepaalt en die betrekking hebben op de kwaliteit van de baan.”

## Art. 4

Dans la section 2 du chapitre II de la même loi, il est inséré un article 9/1, rédigé comme suit:

“Art. 9/1. L’employeur de l’entreprise qui, en application de l’article 2octies ou de l’article 2nonies de l’arrêté royal du 12 décembre 2001 concernant les titres-services, a fait l’objet d’un retrait immédiat de l’agrément ou qui a perdu d’office l’agrément dont il bénéficiait, doit résilier immédiatement les contrats de travail titres-services moyennant une indemnité de congé.

Les contrats de travail titres services sont résiliés sans préavis presté. L’indemnité de congé se calcule, suivant le cas, conformément aux articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.”

## Art. 5

Le chapitre II de la même loi est complété par une section 4, comprenant l’article 9bis/1, rédigée comme suit:

## “Section 4. Reclassement professionnel

Art. 9bis/1. § 1<sup>er</sup>. Si l’entreprise exerce une autre activité que les activités pour lesquelles un agrément lui a été accordé sur la base de la présente loi, le travailleur dont le contrat de travail est résilié en application de l’article 9/1 peut introduire, par écrit auprès de l’employeur qui l’occupait, une demande d’obtention d’un emploi à temps plein ou d’un autre emploi à temps partiel, dont la durée de travail hebdomadaire est au moins équivalente à celle du régime de travail à temps partiel dans lequel il travaillait en qualité de travailleur occupé dans le cadre d’un contrat de travail titres-services.

Lorsque le travailleur a introduit une demande, comme il est prévu à l’alinéa précédent, l’employeur qui a résilié le contrat de travail est tenu de lui communiquer par écrit chaque emploi vacant à temps plein ou à temps partiel pour lequel le travailleur possède les qualifications requises.

Le travailleur doit se voir offrir, par priorité, tout emploi à temps plein ou à temps partiel déclaré vacant.

L’employeur confirme par écrit la réception de la demande introduite en application de l’alinéa 1<sup>er</sup>. L’accusé de réception mentionne expressément que l’introduction de la demande entraîne l’application des alinéas 2 et 3.

## Art. 4

In hoofdstuk II, afdeling 2, van dezelfde wet, wordt een artikel 9/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 9/1. De werkgever van de onderneming waarvan de erkenning met onmiddellijke ingang werd ingetrokken of die haar erkenning ambtshalve heeft verloren met toepassing van artikel 2octies of artikel 2nonies van het koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques, moet de arbeidsovereenkomsten dienstencheques onmiddellijk opzeggen middels een opzeggingsvergoeding.

De arbeidsovereenkomsten dienstencheques worden opgezegd zonder gepresteerde opzeggingstermijn. De opzeggingsvergoeding wordt naar gelang van het geval berekend volgens de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.”

## Art. 5

Hoofdstuk II van dezelfde wet wordt aangevuld met een afdeling 4, omvattende een artikel 9bis/1, luidende:

## “Afdeling 4. Outplacement

Art. 9bis/1. § 1. Indien de onderneming een andere activiteit uitoefent dan de activiteiten waarvoor haar de erkenning werd verleend op grond van deze wet, mag een werknemer wiens arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 9/1 wordt opgezegd, bij de werkgever die hem in dienst had schriftelijk een aanvraag doen tot het verkrijgen van een voltijdse baan of een andere deeltijdse baan, waarvan de wekelijkse arbeidsduur ten minste gelijkwaardig is aan de regeling voor deeltijdwerk waaronder hij werkte als werknemer onder arbeidsovereenkomst dienstencheques.

Wanneer de werknemer een aanvraag heeft ingediend zoals bepaald bij het vorig lid, is de werkgever die de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, verplicht die werknemer schriftelijk elke vacante voltijdse of deeltijdse baan ter kennis te brengen waarvoor hij over de vereiste kwalificaties beschikt.

De werknemer moet bij voorrang elke vacant verklaarde voltijdse of deeltijdse baan aangeboden krijgen.

De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van de met toepassing van het eerste lid ingediende aanvraag. Het ontvangstbewijs vermeldt uitdrukkelijk dat de indiening van de aanvraag de toepassing van het tweede en het derde lid tot gevolg heeft.



§ 2. Sans préjudice du § 1<sup>er</sup>, dans un délai de quinze jours après le retrait immédiat ou la perte d'office de l'agrément, l'employeur est tenu de faire, par écrit, une offre valable de reclassement professionnel au travailleur dont il a mis fin au contrat de travail.

La procédure de reclassement professionnel est fixée par une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil National du Travail et rendue obligatoire par arrêté royal ou fixée par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres, à défaut de convention collective de travail conclue dans les deux mois de la saisine du Conseil National du Travail.

Le coût de la procédure de reclassement professionnel est à charge de l'employeur qui en a donné mission.

Dans les conditions et les modalités fixées par le Roi, l'employeur est redevable, s'il est constaté qu'il n'a pas respecté les obligations qui découlent des alinéas 1<sup>er</sup> et 2, d'une contribution en faveur de l'Office national de l'emploi. Cette contribution est fixée par le Roi."

#### Art. 6

La présente loi entre en vigueur à la date fixée par le Roi, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres.

14 juin 2011

Julie FERNANDEZ FERNANDEZ (PS)  
Yvan MAYEUR (PS)  
Christiane VIENNE (PS)  
Colette BURGEON (PS)

§ 2. Onverminderd § 1 is de werkgever verplicht om binnen een termijn van vijftien dagen na de onmiddellijke intrekking of het ambtshalve verlies van de erkenning, aan de werknemer wiens arbeidsovereenkomst hij heeft opgezegd, schriftelijk een geldig aanbod voor outplacement te doen toekomen.

De *outplacement*procedure wordt bepaald bij een binnen de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die verbindend wordt verklaard bij koninklijk besluit, dan wel, indien binnen twee maanden na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad geen collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten, bij een door de Koning uitgevaardigd besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

De kosten voor de *outplacement*procedure komen ten laste van de werkgever die er opdracht toe heeft gegeven.

Onder de voorwaarden en volgens de nadere regels die de Koning vaststelt, is de werkgever een bijdrage aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening verschuldigd indien hij kennelijk niet heeft voldaan aan de uit het eerste en het tweede lid voortvloeiende verplichtingen. Deze bijdrage wordt vastgesteld door de Koning."

#### Art. 6

Deze wet treedt in werking op de datum die de Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

14 juni 2011