

**COMMISSIE VOOR DE SOCIALE
ZAKEN****COMMISSION DES AFFAIRES
SOCIALES**

van

du

DINSDAG 09 MAART 2010

MARDI 09 MARS 2010

Namiddag

Après-midi

De behandeling van de vragen vangt aan om 15.47 uur. De vergadering wordt voorgezeten door de heer Yvan Mayeur.

01 Vraag van mevrouw Camille Dieu aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de aan de werknemers opgelegde gedragscodes" (nr. 18768)

01.01 Camille Dieu (PS): Sommige bedrijven leggen gedragscodes op aan hun werknemers. Doorgaans bevatten die gedragscodes een klassiek verbod op belangenconflicten, dat in algemene bewoordingen geformuleerd wordt, wat problemen kan doen rijzen. Enerzijds kan de notie "belangenconflict" immers buiten het kader van de arbeidsbetrekkingen treden, en anderzijds kan de gedragscode ook betrekking hebben op potentiële conflicten, terwijl alle reële conflictsituaties door de wet worden geregeld.

Een ander voorbeeld is dat van een internationaal bedrijf dat zijn werknemers in de gedragscode op het hart drukt veilig te rijden. Wat is het nut van zo'n aanbeveling, aangezien het verkeersreglement toch op iedereen van toepassing is?

Typisch in dit geval is dat het bedrijf zijn werknemers tot meer verplicht - zonder evenwel te preciseren waartoe - terwijl ze goed weten dat ze na drie ongevallen worden ontslagen, of ze nu in hun recht zijn of niet. De werkgever legt dus strengere verplichtingen op dan degene die rechtelijk zijn erkend.

Het is voor de werkgevers zelf moeilijk om dergelijke gedragscodes te doen naleven. Bijgevolg worden de werknemers ertoe aangezet tekortkomingen van collega's te signaleren aan de superieuren.

Welke juridische waarde heeft een aldus opgelegde gedragscode? Hoe kan bedrijven worden ontraden hun werknemers verplichtingen op te leggen die een stuk verder gaan dan de wet en die soms tot ontslagen leiden? Waarom is het arbeidsreglement niet toereikend?

01.02 Minister Joëlle Milquet (Frans): Wanneer het om klassieke gedragscodes gaat, rijzen er geen bijzondere problemen. Het is bijvoorbeeld normaal dat er vertrouwelijkheidsclausules worden bedongen. Andere clausules kunnen wél tot problemen leiden.

Dergelijke regels mogen niet in tegenspraak zijn met de wettelijke verplichtingen. Ze mogen voor de werknemer geen plichten inhouden die niet in de wet zijn ingeschreven. Mocht dat wel het geval zijn, dan zouden die clausules ambtshalve nietig worden verklaard.

Gedragscodes mogen bovendien niet in de plaats treden van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 81 met betrekking tot het internetgebruik, noch indruisen tegen de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens.

Met betrekking tot belangenconflict- of niet-mededingingsclausules moet worden nagegaan of ze geen schending van de persoonlijke levenssfeer inhouden.

Men mag evenmin raken aan verplichtingen die zijn opgenomen in wettelijke bepalingen met betrekking tot

bijvoorbeeld auteursrechten of arbeidsovereenkomsten. De vakbondsafgevaardigden moeten daar zeer voorzichtig mee omspringen en de nodige controle uitoefenen.

Wat de sancties betreft die zouden kunnen worden opgelegd aan een werknemer die zich niet zou hebben gehouden aan de verplichting om informatie over zijn collega's door te spelen, zie ik net als u weinig heil in die verklikingsplicht. Ik denk zelfs dat de arbeidsrechtbanken en –hoven een zware straf zouden opleggen aan werkgevers die hun werknemers zouden bestraffen omdat ze zulke informatie niet hebben meegedeeld. Sancties op dat niveau zijn trouwens veel verstandiger dan een verbod op gedragscodes.

Niettemin wil ik de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer meer in het algemeen ondervragen, misschien om na te gaan door welke aspecten en verplichtingen de privacy zou kunnen worden aangetast. Dus als u concrete gevallen kent, gelieve ze mij dan mee te delen.

01.03 Camille Dieu (PS): Ik wil terugkomen op het voorbeeld dat ik heb vermeld en waarin de gedragscode de werknemers ertoe verplicht het verkeersreglement na te leven: of iemand nu in zijn recht is of niet, men kan een heel voorzichtige chauffeur zijn en toch bij een ongeval betrokken raken.

01.04 Minister Joëlle Milquet (Frans): Het is begrijpelijk dat men, afhankelijk van het concrete geval, meer of minder toegeeflijk of streng is. De bewoordingen van de gedragscode waarnaar u verwijst, lijken me niet meteen choquerend. Wat dat wel kan zijn, is dat men een werknemer na een aantal ongevallen ontslaat. Ongevallen op zich zijn immers geen voldoende reden. Men mag nooit de wettelijke verplichtingen te buiten gaan. Ik zal die vraag voorleggen aan de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

Het incident is gesloten.

Voorzitter: Stefaan Vercamer.

02 Samengevoegde vragen van

- mevrouw Lieve Van Daele aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de werktijd van artsen in opleiding" (nr. 19011)
- mevrouw Muriel Gerkens aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de kandidaat-geneesheren in opleiding" (nr. 19729)

02.01 Lieve Van Daele (CD&V): Een paar weken geleden protesteerde de Belgische Vereniging van Artsensyndicaten (BVAS) tegen het ontwerp-KB dat forse uitzonderingen wil toestaan op de 48-urenweek van specialisten in opleiding, met als mogelijk gevolg een werkweek van 77 uren voor artsen in opleiding.

Wat zal de teneur zijn van dit KB? Is er geen risico op misbruik? Werd er hierover overlegd met de minister van Volksgezondheid?

02.02 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): Het voorontwerp van de wet tot vaststelling van de arbeidsduur van de diverse categorieën van artsen en kandidaat-artsen werd goedgekeurd door de ministerraad op 12 februari. Er is een volledig akkoord met de verschillende vertegenwoordigers van de studenten en van de ziekenhuizen. De wekelijkse arbeidsduur van de werknemers mag niet meer bedragen dan gemiddeld 48 uur over een referteperiode van 13 weken en mag de absolute grens van 60 uur tijdens elke arbeidsweek niet overschrijden. Elk extra uur moet worden gecupereerd tijdens de referteperiode.

Het voorontwerp biedt een grotere bescherming dan de Europese benadering, die een referteperiode van maximaal 4 maanden bepaalt. Na elke werkperiode van 12 tot maximaal 24 uur onafgebroken werk, moet een rustperiode van 12 uur worden genomen en 12 bijkomende arbeidsuren kunnen worden gepresteerd om de wachtbeurten op de arbeidsplaats te verzekeren. De werknemer moet zich daartoe uitdrukkelijk schriftelijk akkoord verklaren.

Alle schriftelijke verklaringen en de gepresteerde uren moeten op de werkplaats worden bewaard voor de controle van de inspecteurs. De werknemer kan dit akkoord herroepen mits een vooropzeg van een maand. Hij mag geen nadeel ondervinden van het feit dat hij niet akkoord gaat met de bijkomende arbeidstijd. Hij

ontvangt voor de bijkomende arbeidstijd een bijkomende vergoeding naast het basisloon, waarvan het bedrag moet worden vastgelegd via het sociaal overleg. De mogelijkheid van bijkomende arbeidstijd is nodig om de continuïteit te verzekeren van de zorg, in afwachting van een oplossing op Europees niveau voor de wachtdiensten op de arbeidsplaatsen.

Het volledige stelsel zal worden onderworpen aan de controle van de inspecteur van de sociale wetten. Dit ontwerp verbetert de situatie van de betrokken artsen en bevat ook een aantal controle- en beschermingsmaatregelen die moeten beschermen tegen eventuele misbruiken.

Voorzitter: Yvan Mayeur.

Het incident is gesloten.

03 Vraag van mevrouw Meryame Kitir aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het tijdskrediet voor oudere werknemers" (nr. 19174)

03.01 Meryame Kitir (sp.a): Het HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving) adviseert het tijdskrediet voor oudere werknemers te herbekijken. Nogal wat oudere werknemers opteren ervoor om deeltijds te gaan werken via tijdskrediet en moeten nadien terug voltijds aan de slag. Veel oudere werknemers zijn daartoe niet meer bereid of in staat. Dit vormt dus een drempel voor de werkhervatting. Misschien is het aangewezen om met het oog op de bevordering van de inschakeling van oudere werklozen in uitzonderingen te voorzien. Zal de minister de sociale partners en de NAR vragen om een aanpassing van de desbetreffende cao te onderzoeken?

03.02 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): Oudere werknemers aan het werk houden is een van mijn prioriteiten. Ik laat mijn administratie onderzoeken of het voorstel van het HIVA aan de sociale partners kan worden voorgelegd. Er werden al verschillende maatregelen genomen om oudere werknemers aan te moedigen om te blijven werken of het werk te hervatten. Het tijdskrediet voor oudere werknemers maakt daarvan deel uit. Via het tijdskrediet kan een werknemer zijn prestaties opschorten of verminderen. Als een werknemer bij zijn aanwerving of kort daarna al tijdskrediet aanvraagt, dan zitten we echter niet meer in de logica van het tijdskrediet, noch in de veronderstelling van de inkomensgarantie-uitkering. Als er van bij de aanvang wordt beslist om deeltijds te werken, dan moeten werkgever en werknemer daarover een overeenkomst bereiken bij de onderhandeling over het arbeidscontract. De oudere werknemer die van bij het begin van zijn aanwerving zijn arbeidsduur wil verminderen, moet dat aan zijn werkgever melden. Hij kan eventueel genieten van de werkervaringstoeslag. Ik laat mijn administratie alle mogelijkheden onderzoeken. De wijziging van de cao betreffende het tijdskrediet valt in elk geval onder de bevoegdheid van de sociale partners.

Het incident is gesloten.

04 Vraag van de heer Stefaan Vercamer aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de overlast en de illegale tewerkstelling in de Brusselse gemeenten" (nr. 19180)

04.01 Stefaan Vercamer (CD&V): In bepaalde wijken van Brussel – onder meer de Kuregemwijk in Anderlecht - bestaan er circuits van illegale werkateliers waar voornamelijk namaakkledij wordt vervaardigd en garages waar tweedehandswagens worden verhandeld. Deze 'informele' economie – waar sociale uitbuiting schering en inslag is - is veelal in handen van criminelen. De lokale criminelen hebben er alle belang bij no-go zones te creëren, waar politie noch sociale inspectie noch de fiscus zich durft te vertonen.

Hoe wil de minister deze grijze circuits en de daarbij horende sociale uitbuiting in Brussel aanpakken?

04.02 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): De bewering dat de sociale inspectie zich niet durft te vertonen in de Kuregemwijk, klopt niet met de cijfers. Er zijn daar wel degelijk geregeld controles en er worden daar wel pv's opgesteld. De controledienst van de RVA heeft in Brussel 145 acties ondernomen met 922 controles

op de Dimiona-aangifte en de tewerkstelling van asielzoekers. De inspectie inzake het toezicht op sociale wetten legde in Anderlecht in 2009 969 bezoeken af voor een totaal van 549 dossiers. Dit leidde tot 102 pv's en 112 dossiers met een financiële regularisatie van loon- en arbeidsvoorwaarden.

De sociale inspectie werkt in Brussel intensief mee aan gestuurde controleacties die afgesproken worden in de arrondissementscel van de SIOD waarin alle inspectiediensten samenwerken en er ook vertegenwoordigers van de politie en parket aanwezig zijn.

De acties - 112 in 2009 – vonden plaats in allerlei handelszaken, zowel 's nachts als overdag. Dat is een gemiddelde van 1 actie per 2 dagen! De strijd tegen zwartwerk, illegale tewerkstelling en mensenhandel staat hierbij centraal.

De wijk Kuregem wordt bij die acties zeker niet gemeden. Van een no-gozone is er dus geen sprake.

04.03 Stefaan Vercamer (CD&V): In bepaalde Brussels wijken is de werkloosheid zeer hoog terwijl de grijze economie er welig blijft tieren. De controles moeten nog verscherpt worden.

Het incident is gesloten.

05 Vraag van de heer Stefaan Vercamer aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de kostprijs van het dienstenchequestelsel" (nr. 19329)

05.01 Stefaan Vercamer (CD&V): Wat denkt de minister van het idee om dienstenchequebedrijven te verplichten om een boekhoudkundig plan bij te houden en niet-personele kosten en lastenverminderingen op te nemen in het financieel verslag? Klopt het dat slechts 60,9 procent van de kostprijs van een dienstencheque naar personeelskosten gaat? Hoeveel procent gaat naar de resterende winstmarge? Wat denkt de minister van een overheveling van het dienstenchequebeheer naar de sociale Maribelfonds? Hoeveel dienstencheques werden er verkocht aan personen met een handicap in 2007, 2008 en 2009?

05.02 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): Voor die 60,9 procent baseert men zich op gegevens van het jaar 2009 en worden ramingen voor een aantal deelfactoren gebruikt. Voor 2009 zijn er nog geen boekhoudkundige gegevens beschikbaar en ik kan dus onmogelijk het aandeel van de personeelskosten opgeven.

De analyse van de boekhoudkundige gegevens van een groot deel van de dienstenchequeafdelingen van de pwa's voor 2008 wijst uit dat de gemiddelde personeelskosten per voltijdse equivalent 27.766 euro per jaar bedragen en de gemiddelde personeelskosten per dienstencheque 16,9 euro per uur. Dat is 81 procent van de kostprijs van een dienstencheque. Het dienstenchequebedrijf krijgt per dienstencheque een bedrag van 20,8 euro terugbetaald, maar niet de 7,5 euro van de gebruiker.

De federale regering komt enkel tussen voor 13,30 euro per dienstencheque.

De boekhoudkundige en financiële situatie van de dienstenchequebedrijven moeten inderdaad nauw worden opgevolgd. Daartoe zal ik de ondernemingen verplichten om meer informatie te verstrekken over het gebruik van hun middelen. De nodige wettelijke basis is er al via de programmawet van december 2009. Het ontwerp van KB zal binnenkort worden voorgelegd aan het beheerscomité van de RVA.

Het is niet nodig om het beheer over te hevelen naar het sociale Maribelfonds.

Voor 2007 zijn er geen cijfers beschikbaar over de evolutie van het aantal dienstencheques dat wordt gekocht door gebruikers met een handicap, want het plafond van 2.000 dienstencheques werd pas ingevoerd vanaf 1 mei 2008. In 2008 werden 215 afwijkingen aanvaard, met 100.097 bestelde dienstencheques. In 2009 ging het om 296 afwijkingen en 300.000 dienstencheques.

05.03 Stefaan Vercamer (CD&V): Wanneer zullen wij een eerste keer zicht krijgen op de gegevens?

05.04 Minister **Joëlle Milquet** (Nederlands): Nog in 2010.

Het incident is gesloten.

06 Vraag van de heer **Stefaan Vercamer** aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de gemeenschappelijke eisenbundel voor een nieuw sociaal akkoord in de federale non-profit-sector" (nr. 19330)

06.01 **Stefaan Vercamer** (CD&V): Bij de onderhandelingen over een nieuw sociaal akkoord in de federale non-profitsector eisen de vakbonden een verbetering op zes vlakken, onder meer inkomen, combinatie werk-gezin en vorming en opleiding. Acht de minister een akkoord op alle zes de punten mogelijk? Welke middelen trekt zij uit met betrekking tot dit nieuw akkoord?

06.02 Minister **Joëlle Milquet** (Nederlands): De eisenbundel van het gemeenschappelijk vakbondsfront wordt op 2 februari 2010 ingediend en wordt momenteel door mijn beleidsmedewerkers bestudeerd. Er zal nu een werkalender opgesteld worden voor de onderhandelingen. Ik kan hierover nog niet meer informatie geven.

Het incident is gesloten.

07 Samengevoegde vragen van

- mevrouw **Magda Raemaekers** aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het aangekondigde volwaardige statuut voor de onthaalouders en de aangekondigde staking" (nr. 19427)
- mevrouw **Martine De Maght** aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het aangekondigde volwaardige statuut voor de onthaalouders en de aangekondigde staking" (nr. 19454)
- de heer **Koen Bultinck** aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het nieuw statuut voor onthaalouders" (nr. 19475)
- de heer **Stefaan Vercamer** aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het overleg van 10 februari tussen de federale overheid en de deelstaten over het statuut van de onthaalouders" (nr. 19558)
- mevrouw **Colette Burgeon** aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het statuut van de onthaalouders vanaf 1 januari 2011" (nr. 19618)
- mevrouw **Meryame Kitir** aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het volwaardig statuut inzake arbeidsrecht en sociale zekerheid voor onthaalouders per 1 januari 2011" (nr. 19761)
- de heer **Stefaan Vercamer** aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het aangekondigde statuut voor onthaalouders" (nr. 19957)

07.01 **Martine De Maght** (LDD): Op 10 februari 2010 was er interministerieel overleg over het volwaardig werknemersstatuut voor onthaalouders. Wat was het resultaat daarvan? Welke concrete afspraken werden gemaakt? Hoe zal een staking van de sector worden vermeden? Wat is het resultaat van het overleg met de sector? Wat is het actieplan van de federale overheid in samenspraak met de regio's? Wat is de timing ervan?

07.02 **Stefaan Vercamer** (CD&V): Er werd lang onderhandeld met de vakbonden en de regio's, maar er is eindelijk een akkoord om tot een definitief statuut, inclusief enkel vakantiegeld en werkloosheidsuitkeringen, te komen. Het netto-inkomen van de onthaalouders zou minstens het niveau van het minimumloon bedragen, er is sprake van een federale forfaitaire onkostenvergoeding en inzake arbeidsrecht zouden onthaalouders gelijkgeschakeld worden met huisarbeiders. De aangesloten onthaalouders zouden een arbeidsovereenkomst krijgen en de kosten zouden worden verdeeld tussen de Franse en de Vlaamse Gemeenschap. In Vlaanderen zou men akkoord gaan met de verdeelsleutel, maar wat is de reactie van de andere Gemeenschap?

De vakbonden blijven doorgaan met hun acties, ondanks de aankondiging van de invoering van het statuut. Men blijft dus wantrouwig. Welke garanties biedt de minister dat het statuut effectief wordt ingevoerd?

Waarom wordt er niet voorzien in dubbel vakantiegeld? Zijn er daarvoor andere dan budgettaire redenen? Onthaalouders kunnen ervoor kiezen om in het bestaande statuut te blijven of in het nieuwe statuut te stappen. Waarom is er daarvoor een overgangperiode van vijf tot zeven jaar?

07.03 Colette Burgeon (PS): Op 12 februari keurde het kernkabinet een ontwerpakkoord goed met betrekking tot de invoering, per 1 januari 2011, van een volwaardig arbeidsrechtelijk en socialezekerheidsstatuut voor onthaalouders. Die tekst zal eerlang worden besproken door het Overlegcomité en zou zo spoedig mogelijk in werking moeten treden.

Volgens welk tijdpad zal dit statuut worden ingevoerd? Aangezien in het akkoord sprake is van verminderingen van de sociale bijdragen voor de Gemeenschappen, zou ik graag vernemen welke gevolgen dit nieuw statuut voor hen zal hebben.

07.04 Meryame Kitir (sp.a): Op 12 februari las ik op de website van de minister dat er op 1 januari 2011 een volwaardig statuut komt voor de onthaalouders, maar er blijven daarover veel vragen bestaan. Het loon zal nog in een cao moeten worden bepaald. In welk paritair comité moeten deze onderhandelingen worden gevoerd? Zal hetzelfde loon worden toegekend ongeacht het aantal kinderen dat de onthaalouder opvangt? Klopt het dat voor de berekening van de sociale uitkeringen steeds het gewaarborgd minimum maandinkomen als berekeningsbasis zal worden gebruikt? Hoe valt dat te rijmen met een volwaardig sociaal statuut? Klopt het dat 20 procent van het brutoloon als onkostenvergoeding zal worden behandeld? Dit wijkt toch af van de regeling voor thuisarbeid? Klopt het dat op het resterende loongedeelte een forfaitaire belasting van 10 procent zal worden geïnd? Hoe ruimt dat met het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel?

Volgens de minister is het statuut budgettair neutraal, maar er zullen minder sociale bijdragen worden betaald en toch extra sociale rechten worden geboden, inclusief volwaardige werkloosheidsuitkeringen. Hoe kan dit dan budgettair neutraal zijn voor de federale sociale zekerheid?

Bovendien zullen de werkgevers veel minder patronale bijdragen moeten betalen. Ook dat wijkt af van het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel.

07.05 Koen Bultinck (VB): De minister beloofde het statuut in te voeren vanaf 2010. Uiteindelijk heeft de ministerraad beslist om dit een jaar uit te stellen. Essentieel is dat de maatregel budgettair neutraal is voor de federale overheid. De kostprijs voor de invoering van het nieuw statuut wordt voor een stuk op de Gemeenschappen afgewenteld. Een technische werkgroep bestudeert dat. Zijn er garanties dat het statuut er effectief komt vanaf 2011?

07.06 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): Na het overleg met de verschillende bevoegde overheden heb ik op 12 februari een mogelijke oplossing aan het kernkabinet voorgesteld en er werd een akkoord over bereikt. Vanaf 1 januari zou het volwaardige statuut van loontrekkende worden toegekend aan de onthaalouders. Alle socialezekerheidsrechten worden gegarandeerd, inclusief het recht op jaarlijkse vakantie en volledige werkloosheid. Het arbeidsrecht zal worden toegepast: men zal een echte arbeidsovereenkomst afsluiten en een loon ontvangen dat minstens gelijk is aan het gewaarborgd minimumloon. Het exacte loon en de eventuele evolutie ervan kunnen in de paritaire comités 331 en 332 worden geëvalueerd op basis van onderhandelingen met de sociale partners van elke Gemeenschap, net zoals het vakantiegeld en een eventuele eindejaarpremie. Het bedrag van de niet-belastbare forfaitaire kostenvergoeding wordt nog bekeken. Men wil rekening houden met de bijzondere kenmerken van het beroep en met de budgettaire impact voor de verschillende partners.

De sociale bijdragen worden berekend op basis van een forfait berekend per voltijds equivalent, vertrekkend van de bijdragen die worden betaald in het huidige sui generisstelsel. Door de betaling van de uitkering voor deeltijdse arbeid te schorsen, wordt de budgettaire neutraliteit gewaarborgd. Hierdoor kunnen de onthaalouders en hun werkgevers de verminderde bijdragen blijven betalen. Dit betekent geen afbreuk aan het gelijkheidsbeginsel, want er zijn nog andere doelgroepen die om diverse redenen gelijkaardige stelsels genieten.

Wat het arbeidsrecht betreft, wordt het regime van de thuiswerkers toegepast: dit betekent meer flexibiliteit in de arbeidsduur en in het werkrooster.

Het beroepskostenforfait laat toe een deel van het belastbare beroepsinkomen te beperken en de belastingheffing te verminderen tot een gemiddelde aanslagvoet van ongeveer 10 procent. Dat is geen discriminatie, want er wordt niet afgeweken van de fiscale regels die gelden voor alle andere burgers in dezelfde situatie en met een gelijk inkomen. De forfaitaire kosten worden volgens de specifieke arbeidsvoorwaarden berekend.

De lonen hangen af van de onderhandelingen in de paritaire comités. Er is een geleidelijke inwerkingtreding vanaf 1 januari 2011. De nieuwe onthaalouders stappen onmiddellijk in het nieuwe statuut. De huidige onthaalouders kunnen kiezen tussen het huidige en het nieuwe statuut. Er komt een overgangperiode van vijf of zeven jaar.

Het nieuwe statuut is een grote stap vooruit: het biedt een vast loon, betaalde vakantie, werkzekerheid en een opvangnet bij ontslag. Het jaarlijks nettoloon stijgt vanaf 1 januari 2011 met bijna 1.000 euro. Het eventuele verlies van de huwelijksquotiënten voor gehuwde onthaalouders wordt gecompenseerd op basis van de loonevolutie in het paritair comité. Hoewel er nieuwe rechten worden toegekend aan de werknemers, is het voorstel budgettair neutraal. Dat laat toe de budgettaire impact te beperken voor de subsidiërende Gemeenschappen.

(Frans) Voor de komende vijf jaar zal de begrotingsimpact voor de Franse Gemeenschap 1,2 miljoen per jaar bedragen, en voor de Vlaamse Gemeenschap 2,9 miljoen per jaar. In globo geeft dat, voor vijf jaar, meer dan 6 miljoen voor de Franse Gemeenschap en meer dan 15 miljoen voor de Vlaamse Gemeenschap.

Wat de huidige situatie betreft, heb ik de instemming van het kernkabinet verkregen. Tot dusver hebben noch de Gemeenschappen noch de sociale partners bezwaren geopperd. De beslissingen werden voorgelegd aan het Overlegcomité. Thans moeten de technische werkzaamheden worden georganiseerd.

Het is de bedoeling om vóór de paasvakantie tot een akkoord te komen.

07.07 Martine De Maght (LDD): Ik blijf zitten met de vraag of de overeenkomst ook voorziet in kwaliteitseisen voor nieuwe onthaalouders, zoals bijvoorbeeld een diploma.

De onkostenvergoeding die de onthaalouders vandaag ontvangen op basis van een KWAPOI-score, wordt bij het inkomen van de onthaalouder gerekend en is niet fiscaal vrijgesteld. Zal dat ook gelden voor de forfaitaire federale onkostenvergoeding?

07.08 Koen Bultinck (VB): Heb ik het goed begrepen dat de technische werkgroep die de laatste details regelt, voor de paasvakantie definitief kan 'landen' in een overlegcomité?

07.09 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): Het volgende overlegcomité komt in april samen, maar we kunnen daarvoor al een akkoord sluiten. Ik hoop dat voor de paasvakantie te doen.

07.10 Stefaan Vercamer (CD&V): Ik pleit voor een zo lang mogelijke overgangperiode. Er zijn immers ook mensen die bewust voor het huidige statuut hebben gekozen. Daarnaast hoop ik dat er spoed wordt gezet achter de afronding van dit dossier, zodat men op het terrein genoeg tijd krijgt om de zaken te reorganiseren.

07.11 Colette Burgeon (PS): Dat is een grote stap voorwaarts voor de onthaalouders, de gezinnen en de kinderen. Er is een tekort aan crèches, maar de onthaalouders zullen ten minste een beter statuut krijgen. U heeft beloofd dat alles rond zal zijn tegen de paasvakantie. Ik vind dat geweldig, maar ik vind dat die informatie zo snel mogelijk moet worden meegedeeld.

07.12 Meryame Kitir (sp.a): Ik weet nu dat de paritaire comités 331 en 332 dit zullen behandelen en dat het minimumbedrag 1.386 euro is, maar op mijn overige vragen heb ik geen antwoord gekregen. De onkostenvergoeding maakt nu dus deel uit van het loon. En in welke beroepen wordt maar 10 procent personenbelasting betaald? Hoe kan de minister dat grondwettelijk verantwoorden?

07.13 Minister **Joëlle Milquet** (*Nederlands*): Het gaat om een raming van een gemiddelde impliciete aanslagvoet van ongeveer 10 procent na aftrek van de zogenaamde forfaitaire kosten. Dit is wettelijk. Na de aftrek van de forfaitaire kosten behouden we een bedrag van min of meer 10 procent van de professionele inkomsten van de onthaalouders en de opheffing voor de rest van de inkomsten.

07.14 **Meryame Kitir** (sp.a): De betrokkenen moeten dan nog maar 10 procent personenbelasting betalen? Zal iedereen, ongeacht het aantal kinderen dat men opvangt, dat statuut krijgen?

07.15 Minister **Joëlle Milquet** (*Nederlands*): Dat behoort tot de bevoegdheden van de Gewesten, die hun eigen regels moeten bepalen. De diverse voorwaarden en het aantal kinderen zullen ook in de paritaire comités besproken worden.

07.16 **Meryame Kitir** (sp.a): Zal dit gewaarborgd minimummaandinkomen worden gebruikt om de sociale uitkeringen te berekenen?

07.17 Minister **Joëlle Milquet** (*Nederlands*): Ja

07.18 **Meryame Kitir** (sp.a): En als men meer verdient?

07.19 Minister **Joëlle Milquet** (*Nederlands*): De sociale lasten worden berekend op basis van het minimumloon. Dat geldt voor iedereen.

07.20 **Meryame Kitir** (sp.a): Als het meer is, wordt het wel berekend op een hoger bedrag?

07.21 Minister **Joëlle Milquet** (*Nederlands*): Met de werkbonus betaalt men haast niets meer.

07.22 **Medewerker van de minister** (*Nederlands*): Men gaat de RSZ fictief berekenen op het minimumloon. In de huidige situatie is er geen loon, worden er ook geen belastingen betaald en is er slechts sprake van een soort van onkostenvergoeding. De stap naar het minimumloon is zeer belangrijk. Hoewel dat loon zal evolueren onder invloed van sectorale onderhandelingen, zullen wij rekening houden met het gewaarborgd minimummaandinkomen om de patronale RSZ te berekenen, vandaar die 140 euro per maand. Wat we winnen aan bijkomende inkomsten inzake vakantiegeld, eindejaarspremie en loon, rekenen we zodanig om dat we een lagere patronale bijdrage kunnen geven zonder dat het de sociale zekerheid iets kost. Dit forfaitaire systeem wordt trouwens al toegepast in andere domeinen.

07.23 **Hans Bonte** (sp.a): Ik zou dan wel graag de keuze laten hebben, want volgens mij gaat men er financieel op achteruit.

07.24 **Medewerker van de minister** (*Nederlands*): Nieuwe werknemers moeten verplicht instappen in het systeem, de anderen kunnen nog in het oude systeem blijven tijdens de overgangsperiode van vijf tot zeven jaar.

07.25 **Hans Bonte** (sp.a): Dus toch een financiële achteruitgang tegenover wat men nu netto overhoudt?

07.26 **Medewerker van de minister** (*Nederlands*): Alleen voor degenen die genieten van het huwelijksquotiënt.

07.27 **Hans Bonte** (sp.a): Dat is toch het geval voor de meesten, vermits het dikwijls gaat over vrouwen die zijn thuis gebleven en het gezinsinkomen willen verhogen?

07.28 **Medewerker van de minister** (*Nederlands*): Het verloop in de sector is zo groot dat op vijf jaar tijd bijna de hele populatie vernieuwd is en uiteindelijk na vijf jaar iedereen in het nieuwe systeem zal zitten. Inmiddels zullen de lonen geëvolueerd zijn.

Het incident is gesloten.

De **voorzitter**: Vraag 19434 van mevrouw Dieu wordt omgezet in een schriftelijke vraag.

08 **Samengevoegde vragen van**

- mevrouw **Martine De Maght** aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het 'win-winaanwervingsplan'" (nr. 19534)
- de heer **Hans Bonte** aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het aantal uitgereikte en gebruikte activa-kaarten in het kader van het 'win-winplan'" (nrs. 19527 en 19843)
- de heer **Stefaan Vercamer** aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de rol van de PWA's in het kader van het win-winaanwervingsplan" (nr. 19922)

08.01 Martine De Maght (LDD): Met het win-winaanwervingsplan wil de federale regering de aanwerving van werkzoekenden in een zwakke positie aantrekkelijker maken. Het plan trekt forse bedragen uit voor werkgevers die jongeren, 50-plussers of langdurig werklozen aanwerven. Daarbovenop komen nog stevige sociale lastenverlagingen. De vakbonden vrezen dat de oudere werknemers in reguliere tewerkstelling de dupe zullen worden van het plan.

Hoe zal de minister vermijden dat dit systeem door de werkgevers wordt misbruikt? Een mogelijk misbruik is dat vzw's of organisaties die nu met dienstencheques werken, naar dit systeem overstappen omdat het nog goedkoper is. Wanneer zal men de gelijkschakeling tussen de verschillende sociale tewerkstellingsvormen realiseren?

08.02 Hans Bonte (sp.a): Volgens de minister werden 22.000 activa-kaarten verspreid. Belangrijk om de efficiëntie van deze maatregel te meten is hoeveel van deze kaarten effectief worden gebruikt bij aanwervingen. Kan de minister cijfers geven voor de drie doelgroepen die in het plan worden gespecificeerd?

Ingevolge de acties van de PWA-beambten stel ik vast dat er een probleem dreigt bij de categorie oudere werknemers. Als oudere werklozen op een paar maanden van hun pensionering worden opgeroepen door een PWA en niet komen opdagen, dreigen zij geschorst te worden. Is dat een concreet probleem? Is het de bedoeling die categorie van werkzoekenden uit te nodigen en eventueel te sanctioneren?

08.03 Stefaan Vercamer (CD&V): De informatieverstrekking over het win-winaanwervingsplan kan op twee manieren: ofwel een informatiesessie organiseren voor geïnteresseerde bedrijven in de lokalen van het PWA ofwel de betrokken bedrijven een afspraak laten maken met PWA-beambten. Worden de betrokken PWA's vergoed voor de kosten die zij moeten maken voor de informatieverstrekking? Wat is het budget voor 2010 en voor 2011? Welke zullen de criteria zijn om de kosten te vergoeden? Bepaalde PWA's vrezen hun oorspronkelijke opdracht niet meer goed te kunnen vervullen. Wat denkt de minister daarover?

08.04 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): Op 4 maart waren in totaal al 82.900 kaarten versterkte activa toegekend, waarvan 27.000 in Vlaanderen, 51.000 in Wallonië en 4.000 in Brussel. Deze kaarten zijn als volgt over de categorieën verdeeld: jonger dan 26 jaar en geen diploma van het secundair onderwijs 20.000, jonger dan 26 jaar met maximaal een diploma van secundair onderwijs 8.000, meer dan een jaar werkloos 14.000 en ouder dan 50 jaar 44.000. Op diezelfde datum waren al 1.100 arbeidsovereenkomsten versterkte activa in het kader van het win-winplan gesloten. Dat moet ondertussen ongeveer verdubbeld zijn.

In het raam van dit plan worden substantiële voordelen toegekend, onder meer in de vorm van een geactiveerde werkloosheidsuitkering die kan worden afgetrokken van het nettoloon. Oneigenlijk gebruik is inderdaad mogelijk. Er zijn twee bepalingen die dat moeten tegengaan. Ten eerste, als een werkgever een werknemer waarvoor hij al bepaalde voordelen geniet, ontslaat en hij hem binnen de dertig dagen opnieuw aanwerft, dan worden de twee arbeidsperiodes als één tewerkstelling beschouwd. De werkgever kan dan niet genieten van de nieuwe voordelen, enkel van de oude, waardoor de praktijk zijn relevantie verliest. Ten tweede, als de werkgever een werknemer ontslaat en hem vervangt door een andere, kan hij van het voordeel worden uitgesloten. Het beheerscomité beslist daarover. Het beheerscomité kan een werkgever die

in herhaling valt, voor twaalf maanden uitsluiten van de voordelen voor elke indienstneming.

De gelijkschakeling van de verschillende sociale tewerkstellingsvormen werd behandeld in het kader van het dossier over de vereenvoudiging van het banenplan.

De sociale partners hebben op 7 oktober 2009 een advies uitgebracht dat momenteel in een wetsontwerp wordt gegoten en dat binnenkort aan het Parlement zal worden voorgelegd. In een gelijkschakeling wordt er niet voorzien.

De RVA heeft de PWA's inderdaad gevraagd om informatie over het win-winplan te verspreiden. Er is geen sprake van dat de kosten daarvan worden vergoed, want het is een deel van hun takenpakket als federale ambtenaren.

08.05 Hans Bonte (sp.a): De prestaties van de RVA bewijzen hoe efficiënt deze overheidsdienst werkt. Het is nog te vroeg om de maatregel te evalueren. Het enige knelpunt is het kleine aantal uitgereikte attesten en activakaarten in Brussel. Dat zou te verklaren kunnen zijn door het feit dat niet elke Brusselse gemeente een PWA-kantoor heeft, maar het is wel verontrustend. Zullen de cijfers systematisch gerapporteerd worden?

08.06 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): Ik heb de cijfers nog maar pas ontvangen, maar heb hetzelfde probleem opgemerkt voor Brussel. Ik zal een vergadering bijeenroepen met Actiris, de verschillende PWA's en de sociale sector om het probleem te onderzoeken. De verschillen zijn niet normaal gezien het hoge aantal jongeren dat er daar werkloos is.

08.07 Hans Bonte (sp.a): We moeten ook opletten dat de oudere werknemers niet in de problemen komen door deze maatregelen.

Het incident is gesloten.

09 Vraag van mevrouw Martine De Maght aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de dienstenchequebedrijven in de openbare sector" (nr. 19535)

09.01 Martine De Maght (LDD): Onlangs heeft een openbaar bestuur alle dienstenchequewerknemers ontslagen. Diegenen die wilden, konden wel opnieuw aangeworven worden als PWA'er, maar dat heeft gevolgen voor de anciënniteit, de verloning, de pensioenopbouw en de extralegale voordelen, want de statuten verschillen van elkaar. Is de minister op de hoogte van deze misbruiken? Hoe wordt dit gecontroleerd? Zullen alle tewerkstellingsprojecten zoals PWA en dienstencheque-ondernemingen een gelijkwaardig statuut krijgen?

09.02 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): Ik ben verbaasd over deze vraag, want ik heb daarover nog nooit iets gehoord. Een PWA-werknemer die overstapt naar het dienstenchequesysteem kan slechts in uitzonderlijke gevallen terugkeren naar het PWA-stelsel. De voorwaarden daarvoor zijn echt heel streng en het is eigenlijk onmogelijk om mobiliteit tussen PWA's en dienstencheque-ondernemingen te organiseren. Wie met dienstencheques werkt, heeft daarvoor een arbeidscontract nodig, terwijl werken met het PWA-statuuat meestal een aanvulling is op de werkloosheidsuitkering. Beide systemen hebben dus andere doelgroepen.

09.03 Martine De Maght (LDD): In dit specifieke geval ging het om twee aparte tewerkstellingsvormen waarbij een dienstencheque-onderneming werd opgedoekt met collectief ontslag. De werknemers konden opnieuw aan de slag in het PWA-systeem via de lokale overheid. Ik zal de minister hierover meer informatie bezorgen.

09.04 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): Ik zal het zeker bekijken en de RVA daarover contacteren.

Het incident is gesloten.

10 Vraag van mevrouw Martine De Maght aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de reglementering van arbeidsovereenkomsten

dienstencheques" (nr. 19537)

10.01 Martine De Maght (LDD): Ingevolge een nieuwe reglementering moeten dienstenchequewerknemers die geen aanvullende uitkering van de RVA of het OCMW ontvangen, een contract van minimum tien uur per week ondertekenen. De nieuwe regeling houdt echter geen rekening met mensen die deeltijds bij een werkgever tewerkgesteld zijn en extra uren presteren met dienstencheques. Voor 15 januari moest men beslissen of men gebruik wilde maken van de mogelijkheid om gedurende één jaar een uitzondering te krijgen op de nieuwe regeling.

Is het voor mensen die een uitkering van de RVA of het OCMW krijgen, wel toegestaan om minder dan tien uur per week te presteren? Wat moeten mensen die deeltijds werken en bijverdienden via dienstencheques, doen?

10.02 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): Een dienstenchequewerknemer die aanspraak maakt op werkloosheidsuitkeringen, leefloon of sociale hulp moet een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur hebben met een wekelijkse minimale arbeidsduur van 13 uur voor werknemers met een aanvullende uitkering en 10 uur voor alle andere dienstenchequewerknemers. Ik ben er mij van bewust dat sommigen daardoor geen arbeidsovereenkomst-dienstencheque meer kunnen afsluiten. Wie bijvoorbeeld 30 uur per week werkt en via dienstencheque 8 uur extra wil werken, kan dat niet en moet voor 10 uur dienstencheque gaan. De administratie zal de situatie evalueren.

10.03 Martine De Maght (LDD): Mijn vraag dateert van 5 januari. Ik wist toen niet dat er een afwijking moest worden aangevraagd voor 15 januari. Ik verneem nu dat er nog steeds mensen in het systeem van minder dan 10 uur extra arbeid via dienstencheques aan het werk zijn, terwijl zij eigenlijk niet meer tewerkgesteld mochten zijn. Klopt dat?

10.04 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): Wie bovenop een voltijdse arbeidsovereenkomst ook via dienstencheques wil werken, moet dat via een arbeidsovereenkomst van tien uur doen.

10.05 Martine De Maght (LDD): De regeling geldt dus enkel voor wie geen uitkering krijgt?

Het incident is gesloten.

11 Vraag van mevrouw Sarah Smeyers aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de hervorming van de banenplannen" (nr. 19588)

11.01 Sarah Smeyers (N-VA): Hoe ver staat het met de aangekondigde hervorming van de banenplannen? Wordt er hierbij rekening gehouden met de bemerkingen van de Vlaamse regering?

11.02 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): Het wetsontwerp in kwestie komt binnen de twee weken op de agenda van deze commissie. Het gaat hierbij om een akkoord van de sociale partners.

Het incident is gesloten.

12 Vraag van de heer Hans Bonte aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de gezondheidsrisico's van de bagage-afhandelaars op de luchthavens van Zaventem, Charleroi en Oostende" (nr. 19608)

12.01 Hans Bonte (sp.a): In de luchthavensector zijn er helaas veel arbeidsongevallen en beroepsziekten. Het probleem situeert zich vooral bij de bagage-afhandelaars. Zij moeten zware fysieke arbeid verrichten. Om de vele rugblessures te verminderen, moeten we nagaan of er geen norm kan worden ingesteld voor het aantal toegelaten kilo's per koffer. Wie bereid is om daarvoor te betalen, mag zoveel kilo's in een koffer steken als hij of zij wil. De internationale koepel van vakbonden vraagt om een maximum van 23 kilo. Ook de afhandelbedrijven zelf zijn vragende partij, want zij worden geconfronteerd met extra kosten. Wat is de visie van de minister?

Zal de minister een initiatief nemen, eventueel in het kader van het Europese voorzitterschap?

12.02 Minister **Joëlle Milquet** (*Nederlands*): Momenteel wordt het hanteren van lasten gereguleerd door de Europese richtlijn 90/269. Ze pakt de risico's aan voor de werknemers, met name de rugletsels. De richtlijn werd omgezet door het KB van 12 augustus 1993.

De Europese Commissie nam in 2009 een initiatief om de richtlijn te herzien door haar met de richtlijn betreffende het beeldschermwerk te groeperen tot een enkele richtlijn over de preventie van musculoskeletale aandoeningen. De bespreking van dit ontwerp kan misschien tijdens ons voorzitterschap afgerond worden. Mijn kabinet zal contact opnemen met de Europese Commissie om zicht te krijgen op de stand van zaken. De problematiek is een Europese én een Belgische prioriteit.

In 2007 werd in alle Europese lidstaten een gemeenschappelijke informatie-, bewustmakings- en inspectiecampagne betreffende het manueel hanteren van lasten gevoerd. Negen ondernemingen uit de Belgische luchtvaartsector werden bezocht.

Het gewicht en het volume van de bagage-eenheden werd in alle Europese luchthavens als probleem aangestipt. Een gevoelige verbetering zou erin kunnen bestaan op Europees niveau het gewicht per eenheid te beperken en enkele richtlijnen op te leggen over het volume en de hanteerbaarheid van de eenheden. Dit valt echter buiten de bevoegdheid van de minister van Werk.

Het incident is gesloten.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 17.48 uur.

La discussion des questions est ouverte à 15 h 47 par M. Yvan Mayeur, président.

01 **Question de Mme Camille Dieu 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 chartes de conduite imposées aux travailleurs" (n° 18768)**

01.01 **Camille Dieu** (PS): Certaines entreprises imposent des chartes à leurs travailleurs.

On y retrouve de manière classique l'interdiction du conflit d'intérêts, formulée en termes généraux, ce qui peut poser problème. En effet, d'une part, la notion de conflit d'intérêts peut sortir du cadre des relations de travail et, d'autre part, la charte peut aussi viser des conflits potentiels alors que toutes les situations réellement conflictuelles sont réglées par la loi.

Un autre exemple est celui d'une entreprise internationale dont la charte incitait ses travailleurs à bien se conduire sur la route. Quelle est l'utilité d'une telle recommandation puisque le code de la route s'applique à tout le monde?

Ce qui est caractéristique ici, c'est que l'entreprise impose de faire plus – sans dire quoi – mais on sait que dans cette entreprise, après trois accidents, qu'on soit en droit ou en tort, on était licencié. L'employeur impose donc plus que ce qui est reconnu en droit.

Les chartes sont difficiles à faire respecter par les employeurs eux-mêmes. Il en résulte qu'on pousse des travailleurs à signaler les manquements de collègues à la hiérarchie.

Quelle est la valeur juridique d'une charte ainsi imposée? Comment pourrait-on dissuader des entreprises d'imposer à leurs travailleurs des obligations qui vont bien au-delà de la loi et qui conduisent parfois à des licenciements? Pourquoi le règlement du travail ne suffit-il pas?

01.02 **Joëlle Milquet**, ministre (*en français*): Quand les chartes sont classiques, elles ne posent pas de difficulté particulière. Il est ainsi normal que des clauses de confidentialité soient adoptées. Néanmoins, d'autres clauses posent certains problèmes.

Ces règles ne peuvent jamais entrer en contradiction avec les obligations légales. Elles ne peuvent pas imposer au travailleur des devoirs que la loi ne prévoit pas. Dans ce cas-là, les clauses seraient d'office déclarées nulles.

De plus, les chartes ne peuvent pas se substituer à la convention collective de travail n° 81 relative au contrôle de l'utilisation d'internet ni enfreindre la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard du traitement de données à caractère personnel.

Concernant les clauses de conflit d'intérêt ou de non-concurrence, il faut voir quelle est la limite au-delà de laquelle on porte atteinte au respect de la vie privée.

Par ailleurs, on ne peut pas non plus moduler des obligations contenues dans des dispositions légales relatives, par exemple, aux droits d'auteur ou en matière de contrat de travail. Les délégations syndicales doivent être très prudentes et exercer un contrôle.

Par rapport aux sanctions qui pourraient être prises à l'encontre d'un employé qui n'aurait pas respecté une obligation de communiquer des informations sur ses collègues, je pense comme vous que cette obligation de délation n'est pas saine. Et je pense que les juridictions du travail n'hésiteraient pas à condamner sévèrement un employeur qui aurait sanctionné son employé pour ne pas l'avoir informé de ce genre de choses. Et la sanction doit se situer à ce niveau plutôt qu'au niveau d'une interdiction des chartes de conduite.

Néanmoins, je pense interroger plus globalement la Commission de la protection de la vie privée, peut-être pour voir quels sont les éléments qui pourraient enfreindre la vie privée. Donc si vous avez des cas concrets, faites-m'en part.

01.03 Camille Dieu (PS): Je reviens sur l'exemple que j'ai cité, où la charte impose "le respect du Code de la route": que vous soyez en droit ou en tort, vous pouvez avoir une conduite extrêmement prudente et quand même avoir un accident.

01.04 Joëlle Milquet, ministre (en français): On peut comprendre, que selon les cas abordés, on soit plus ou moins laxiste ou sévère. La phrase que vous m'avez dite ne me semble pas choquante. Ce qui peut l'être, c'est de licencier quelqu'un après un certain nombre d'accidents. Des accidents en tant que tels ne sont pas une justification suffisante. On ne peut jamais outrepasser les obligations légales. Je vais poser la question à la Commission de la protection de la vie privée.

L'incident est clos.

Président: Stefaan Vercamer.

02 Questions jointes de

- **Mme Lieve Van Daele 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 durée du travail des médecins en formation" (n° 19011)**

- **Mme Muriel Gerkens 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 candidates médecins en formation" (n° 19729)**

02.01 Lieve Van Daele (CD&V): Voici quelques semaines, l'Association Belge des Syndicats Médicaux (ABSyM) a protesté contre le projet d'arrêté royal qui accorde des exceptions très importantes au règlement organisant une semaine de quarante-huit heures pour les spécialistes en formation, ce qui pourrait avoir pour conséquence une semaine de travail de septante-sept heures pour les médecins en formation. Quelle sera la teneur de cet arrêté royal? Cet arrêté royal ne risque-t-il pas de donner lieu à des abus? Une concertation à son sujet a-t-elle eu lieu avec la ministre de la Santé publique?

02.02 Joëlle Milquet, ministre (en néerlandais): L'avant-projet de loi fixant la durée du travail des diverses catégories de médecins et de candidats-médecins a été approuvé par le conseil des ministres le 12 février. Un accord complet a été conclu entre les représentants des étudiants en médecine et les représentants des

hôpitaux. La durée du travail hebdomadaire ne pourra être supérieure à quarante-huit heures en moyenne sur une période de référence de treize semaines et elle ne pourra excéder une limite absolue de soixante heures pendant chaque semaine de travail. Toute heure travaillée en plus devra être récupérée pendant la période de référence.

Cet avant-projet offre une plus grande protection que l'approche européenne qui consiste à fixer une période de référence de quatre mois maximum. Après chaque période de travail ininterrompu de douze à vingt-quatre heures maximum, une période de repos de douze heures devra être prise et douze heures de travail supplémentaires pourront être travaillées afin d'assurer les tours de garde sur le lieu de travail. Le travailleur devra marquer son accord exprès par écrit.

Toutes les explications écrites et les données relatives aux heures effectuées devront être conservées sur le lieu de travail aux fins d'un contrôle par les inspecteurs. Le travailleur pourra révoquer cet accord moyennant un préavis d'un mois. Il ne pourra être lésé en aucune manière en raison du fait qu'il n'est pas d'accord avec le temps de travail supplémentaire. En contrepartie de ce temps de travail supplémentaire, il percevra en sus de son salaire de base d'une rémunération dont le montant devra être fixé par le biais de la concertation sociale. Il est nécessaire d'offrir cette possibilité de temps de travail supplémentaire pour assurer la continuité des soins en attendant une solution à l'échelon européen pour les services de garde sur les lieux de travail.

L'ensemble de ce système sera soumis au contrôle de l'inspecteur des lois sociales. Le présent projet améliore la situation des médecins concernés et comporte également un ensemble de mesures de contrôle et de protection destinées à protéger les intéressés contre d'éventuels abus.

Président: Yvan Mayeur.

L'incident est clos.

03 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 crédit-temps pour les travailleurs âgés" (n° 19174)

03.01 Meryame Kitir (sp.a): Le HIVA -Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving de la KUL recommande de revoir le crédit-temps pour les travailleurs âgés. Bon nombre d'entre eux choisissent en effet de travailler à temps partiel en recourant au crédit-temps et doivent ensuite recommencer à travailler à temps plein. Bien des travailleurs âgés ne sont plus en mesure ou disposés à le faire, ce qui entrave dès lors la reprise du travail. Il conviendrait peut-être de prévoir des exceptions pour stimuler l'insertion des travailleurs âgés. La ministre demandera-t-elle aux partenaires sociaux et au CNT d'examiner la possibilité d'adapter la CCT concernée?

03.02 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): Le maintien au travail des travailleurs âgés constitue une de mes priorités. J'ai chargé mon administration d'examiner la possibilité de soumettre la proposition du HIVA aux partenaires sociaux. Différentes mesures ont déjà été prises pour encourager les travailleurs âgés à continuer à travailler ou à reprendre le travail. Le crédit-temps pour les travailleurs âgés en fait partie. Un travailleur peut suspendre ou réduire ses prestations par le biais du crédit-temps. Lorsqu'un travailleur sollicite un crédit-temps au moment où il est engagé ou rapidement après, on n'est toutefois plus dans la logique du crédit-temps ni dans le cadre d'une demande d'allocation de garantie de revenu. S'il est décidé d'emblée d'un travail à temps partiel, le travailleur et l'employeur doivent conclure un accord à ce sujet lors de la négociation du contrat de travail. Le travailleur âgé qui souhaite réduire son temps de travail dès son engagement est tenu de le signaler à son employeur. Il peut éventuellement bénéficier du supplément pour expérience professionnelle. J'ai chargé mon administration d'examiner toutes les possibilités. La modification de la CCT relative au crédit-temps relève en tout état de cause de la compétence des partenaires sociaux.

L'incident est clos.

04 Question de M. Stefaan Vercamer à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les nuisances et le travail clandestin dans les communes bruxelloises" (n° 19180)

04.01 Stefaan Vercamer (CD&V): Il existe dans certains quartiers de Bruxelles – notamment dans le quartier de Cureghem à Anderlecht – des circuits d'ateliers illicites où sont confectionnés des vêtements de contrefaçon et des garages spécialisés dans le négoce de voitures de seconde main. Cette économie 'informelle' – où l'exploitation sociale constitue une pratique courante – est généralement aux mains de criminels. Ces criminels locaux ont tout intérêt à créer des zones no-go où ni la police ni l'inspection sociale ni le fisc n'osent s'aventurer.

Comment la ministre compte-t-elle s'attaquer à ces circuits "gris" à Bruxelles et à l'exploitation sociale qui les accompagnent?

04.02 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): Les chiffres viennent démentir l'affirmation selon laquelle l'inspection sociale n'ose pas se présenter dans le quartier de Cureghem. Des contrôles y sont régulièrement organisés et des procès-verbaux y sont dressés. À Bruxelles, le service de contrôle de l'ONEm a mené 145 actions et procédé à 922 contrôles relatifs à la déclaration Dimona et à l'utilisation de demandeurs d'asile. En 2009, l'inspection du contrôle des lois sociales a effectué à Anderlecht 969 visites pour un total de 549 dossiers. Ces contrôles ont donné lieu à l'établissement de 102 procès-verbaux et à la constitution de 112 dossiers de régularisation financière des conditions salariales et de travail.

À Bruxelles, l'inspection sociale participe intensivement à des actions de contrôle ciblées décidées par la cellule d'arrondissement du SIRS qui rassemble tous les services d'inspection ainsi que des représentants de la police et du parquet.

Les actions – 112 en 2009 – ont été menées dans plusieurs commerces, de jour comme de nuit. Ce chiffre représente une moyenne d'une action tous les deux jours! La lutte contre le travail au noir et le trafic des êtres humains est au cœur de ces actions.

Ces actions n'évitent pas le quartier de Cureghem. Il n'est dès lors pas question de zone no-go.

04.03 Stefaan Vercamer (CD&V): Dans certains quartiers de Bruxelles, le taux de chômage est très élevé alors que l'économie grise continue à y prospérer. Les contrôles doivent être encore renforcés.

L'incident est clos.

05 Question de M. Stefaan Vercamer à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "le coût du régime des chèques-services" (n° 19329)

05.01 Stefaan Vercamer (CD&V): Que pense la ministre de l'idée d'imposer la tenue d'un plan comptable aux entreprises de titres-services qui seraient également obligées d'intégrer dans leur rapport financier les frais non liés au personnel, ainsi que les réductions de charges? Est-il exact que les frais de personnel ne représentent que 60,9 % du coût d'un titre-service? Quelle part représente alors la marge bénéficiaire? Que pense la ministre d'un transfert de la gestion des titres-services aux fonds Maribel? Combien de titres-services ont été vendus à des personnes handicapées en 2007, 2008 et 2009?

05.02 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): Le chiffre de 60,9 % repose sur des données de l'année 2009 et sur des estimations qui ont été utilisées pour certains facteurs. Les données comptables relatives à 2009 ne sont pas encore disponibles; je ne puis, dès lors, indiquer la part des frais de personnel.

Il ressort de l'analyse des données comptables pour 2008 d'une grande partie des départements de titres-services des ALE qu'en moyenne, les frais de personnel par équivalent temps plein s'élèvent à 27 766 euros par an et, par titre-service, à 16,9 euros par heure, à savoir 81 % du coût d'un titre-service. Un montant de 20,8 euros est versé par titre-service à l'entreprise en question, mais non les 7,5 euros payés par l'utilisateur.

Le gouvernement fédéral n'intervient qu'à raison de 13,30 euros par titre-services.

La situation comptable et financière des entreprises de titres-services doit en effet être suivie minutieusement. À cette fin, j'obligerai les entreprises à fournir davantage d'informations sur l'affectation de

leurs moyens. La base légale nécessaire a déjà été créée par le biais de la loi-programme de décembre 2009. Le projet d'arrêté royal sera prochainement soumis au comité de direction de l'ONEm.

Il n'est pas nécessaire de transférer la gestion au Fonds Maribel social.

Il n'existe pas actuellement de chiffres pour 2007 sur l'évolution du nombre de titres-services achetés par des personnes handicapées car le plafond de 2 000 titres-services n'a été instauré qu'à partir du 1^{er} mai 2008. En 2008, 215 dérogations ont été acceptées et 100 097 titres-services ont été commandés. En 2009, il s'agissait de 296 dérogations et de 300 000 titres-services.

05.03 Stefaan Vercamer (CD&V): Quand pourrions-nous prendre connaissance des données?

05.04 Joëlle Milquet, ministre (en néerlandais): Cette année encore.

L'incident est clos.

06 Question de M. Stefaan Vercamer à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les revendications communes pour un nouvel accord social dans le secteur non marchand fédéral" (n° 19330)

06.01 Stefaan Vercamer (CD&V): Dans le cadre des négociations consacrées à un nouvel accord social dans le secteur non marchand fédéral, les syndicats exigent des améliorations sur six plans qui sont entre autres le revenu, la combinaison travail-famille et la combinaison formation-apprentissage. La ministre estime-t-elle qu'un accord peut être conclu sur tous ces points? Quels moyens réservera-t-elle aux fins du financement de ce nouvel accord?

06.02 Joëlle Milquet, ministre (en néerlandais): Les collaborateurs de ma cellule politique se penchent en ce moment sur le paquet des revendications du front commun syndical qui a été déposé le 2 février 2010. Un calendrier de travail va être arrêté en vue des négociations. Je ne peux pas encore vous fournir davantage d'informations à ce sujet.

L'incident est clos.

07 Questions jointes de

- Mme Magda Raemaekers à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "l'annonce du statut à part entière des accueillant(e)s d'enfants et la grève annoncée" (n° 19427)

- Mme Martine De Maght à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "l'annonce du statut à part entière des accueillant(e)s d'enfants et la grève annoncée" (n° 19454)

- M. Koen Bultinck 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 nouveau statut des accueillants d'enfants" (n° 19475)

- M. Stefaan Vercamer à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la concertation du 10 février entre l'État fédéral et les entités fédérées concernant le statut des accueillant(e)s d'enfants" (n° 19558)

- Mme Colette Burgeon à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "le statut des accueillants d'enfants à partir du 1^{er} janvier 2011" (n° 19618)

- 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 "un statut à part entière en matière de droit au travail et de sécurité sociale pour les accueillants d'enfants à partir du 1^{er} janvier 2011" (n° 19761)

- M. Stefaan Vercamer à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "l'annonce d'un statut pour les parents d'accueil" (n° 19957)

07.01 Martine De Maght (LDD): Le 10 février 2010 a eu lieu une concertation interministérielle au sujet d'un statut de travailleur salarié à part entière pour les accueillants d'enfants. À quel résultat cette concertation a-t-

elle abouti? Quels accords ont été concrètement passés? Comment évitera-t-on une grève dans ce secteur? À quel résultat la concertation avec le secteur a-t-elle abouti? En quoi consiste le plan d'action que le gouvernement fédéral a échafaudé en concertation avec les Régions? Quel calendrier a été fixé pour sa mise en oeuvre?

07.02 Stefaan Vercamer (CD&V): La ministre s'est longuement concertée avec les syndicats et les Régions mais un accord qui permettra l'élaboration d'un statut définitif, en ce compris un pécule de vacances simple et les allocations de chômage, a finalement été conclu. Le revenu net des accueillants d'enfants devrait atteindre au moins le niveau du salaire minimum, il est question d'un défraiement forfaitaire fédéral et, dans le domaine du droit du travail, les accueillants d'enfants devraient être assimilés aux travailleurs à domicile. Les accueillants d'enfants conventionnés se verraient proposer un contrat de travail et les coûts seraient répartis entre les Communautés française et flamande. En Flandre, on serait d'accord avec la clé de répartition mais quelle est la réaction de l'autre Communauté?

Les syndicats poursuivent leurs actions, malgré l'annonce de l'instauration du statut. La méfiance règne donc toujours. Comment la ministre peut-elle garantir que le statut sera effectivement instauré? Pourquoi le double pécule de vacances n'est-il pas prévu? Est-ce dû à des raisons autres que budgétaires? Les accueillants d'enfants peuvent décider de conserver le statut existant ou opter pour le nouveau statut. Pourquoi une période transitoire de cinq à sept ans est-elle prévue à cet effet?

07.03 Colette Burgeon (PS): Un accord sur le statut en sécurité sociale et en droit du travail pour les accueillantes d'enfants à partir du 1^{er} janvier 2011 a été adopté en Comité ministériel restreint le 12 février et sera bientôt discuté en Comité de concertation. Il devrait entrer en vigueur le plus rapidement possible.

Quel est le calendrier de la mise en oeuvre de ce statut? Des réductions de cotisations sociales étant prévues pour les Communautés, quel sera l'impact pour celles-ci de ce nouveau statut?

07.04 Meryame Kitir (sp.a): Le 12 février, j'ai lu sur le site Internet de la ministre que les accueillantes d'enfants seraient dotées d'un statut à part entière au 1^{er} janvier 2011. De nombreuses questions subsistent toutefois à ce propos. Le traitement doit encore être fixé dans le cadre d'une convention collective de travail. Au sein de quelle commission paritaire se dérouleront les négociations? La rémunération sera-t-elle la même, quel que soit le nombre d'enfants? Est-il exact que le revenu mensuel minimum garanti servira toujours de base au calcul des prestations sociales? Comment concilier cette disposition avec le principe d'un statut à part entière? Est-il exact que 20 % du traitement brut seront considérés comme des frais professionnels? Cette mesure ne déroge-t-elle pas au règlement relatif au travail à domicile? Est-il vrai qu'un impôt forfaitaire de 10 % sera perçu sur le montant restant? La mesure est-elle conforme au principe constitutionnel d'égalité?

La ministre affirme que le statut est neutre d'un point de vue budgétaire, mais les cotisations sociales payées seront inférieures et les droits sociaux plus importants, avec des allocations de chômage à part entière. Comment cette opération peut-elle être budgétairement neutre pour la sécurité sociale fédérale?

Les employeurs devront par ailleurs verser beaucoup moins de cotisations patronales, ce qui déroge également au principe constitutionnel d'égalité.

07.05 Koen Bultinck (VB): La ministre s'était engagée à instaurer le statut à partir de 2010 mais le conseil des ministres a décidé de reporter la mesure d'un an. Il est essentiel que la mesure soit budgétairement neutre pour les autorités fédérales. Le coût de l'instauration du nouveau statut est partiellement reporté sur les Communautés. Un groupe de travail technique étudie le dossier. Existe-t-il des garanties que le statut sera bien instauré à partir de 2011?

07.06 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): À la suite de la concertation avec les différentes autorités compétentes, j'ai proposé une solution éventuelle au cabinet restreint le 12 février et nous sommes parvenus à un accord à ce sujet. À partir du 1^{er} janvier, le statut de salarié à part entière serait octroyé aux accueillants d'enfants. Tous les droits en matière de sécurité sociale seront garantis, y compris le droit aux congés annuels et au chômage complet. Le droit du travail sera appliqué: un véritable contrat de travail sera conclu et un salaire au moins équivalent au salaire minimum garanti sera perçu. Le salaire exact et son évolution

éventuelle, ainsi que le pécule de vacances et une éventuelle prime de fin d'année, peuvent être évalués au sein des commissions paritaires 331 et 332 sur la base des négociations menées avec les partenaires sociaux de chaque Communauté. Le montant du défraiement forfaitaire non imposable est encore à l'examen. Nous voulons tenir compte des caractéristiques particulières de la profession et de l'incidence budgétaire pour les différents partenaires.

Les cotisations sociales sont calculées sur la base d'un forfait estimé par équivalent temps plein, en partant des cotisations versées dans le système sui generis actuel. En mettant un terme au versement de l'allocation pour le travail à temps partiel, la neutralité budgétaire est garantie. Les accueillants et leurs employeurs peuvent ainsi continuer à verser les cotisations réduites. Il ne s'agit nullement d'une dérogation au principe d'égalité étant donné que d'autres groupes cibles bénéficient également de tels régimes pour différentes raisons.

Au regard du droit du travail, c'est le régime du travail à domicile qui est d'application, une formule qui permet une plus grande flexibilité en matière de temps de travail et d'horaires.

Le forfait de frais professionnel permet de limiter une partie du revenu professionnel imposable et de réduire le taux d'imposition à une moyenne d'environ 10 %. Il ne s'agit nullement d'une discrimination puisque, à situation et revenu identiques, il n'est aucunement dérogé aux règles fiscales appliquées à tous les autres citoyens. Les frais forfaitaires sont calculés en fonction des conditions de travail spécifiques.

Les traitements dépendront de l'issue des négociations menées en commissions paritaires. L'entrée en vigueur sera progressive et débutera le 1^{er} janvier 2011. Les nouvelles accueillantes d'enfants relèveront d'emblée du nouveau statut. Les autres peuvent choisir entre l'ancien et le nouveau statut. Une période de transition de cinq ou sept ans est prévue.

Le nouveau statut constitue un progrès substantiel: il propose un traitement fixe, des congés payés, la sécurité d'emploi et une protection sociale en cas de licenciement. Au 1^{er} janvier 2011, le traitement annuel net sera majoré de près de 1 000 euros. La perte éventuelle du quotient conjugal pour les accueillantes d'enfants mariées est compensée sur la base de l'évolution des rémunérations au sein de la commission paritaire. En dépit de l'octroi de nouveaux droits aux travailleurs salariés, l'opération reste neutre d'un point de vue budgétaire, ce qui permet de limiter l'impact budgétaire pour les Communautés qui liquident les subventions.

(En français) Pour les cinq prochaines années, l'impact budgétaire sera, pour la Communauté française, de 1,2 million par an et pour la Communauté flamande, de 2,9 millions par an. Globalement, cela donnera, pour cinq ans, plus de 6 millions pour la Communauté française et plus de 15 millions pour la Communauté flamande.

En ce qui concerne la situation actuelle, j'ai l'accord du kern. Jusqu'à présent, il n'y a pas eu d'objection des Communautés, ni des partenaires sociaux. Les décisions sont passées en comité de concertation; il s'agit à présent d'organiser le travail technique.

L'idée est de parvenir à un accord avant les vacances de Pâques.

07.07 Martine De Maght (LDD): Je n'ai pas obtenu de réponse à la question de savoir si l'accord impose également des exigences de qualité aux nouveaux accueillants, comme un diplôme par exemple.

L'indemnité actuellement perçue par les accueillants sur la base du 'KWAPOI-score' est additionnée au revenu de l'accueillant et n'est pas exonérée fiscalement. En sera-t-il de même pour l'indemnité forfaitaire octroyée par le pouvoir fédéral?

07.08 Koen Bultinck (VB): Ai-je bien compris que le groupe de travail technique qui règle les derniers détails pourrait bien aboutir à un comité de concertation avant les vacances de Pâques?

07.09 Joëlle Milquet, ministre (en néerlandais): La prochaine réunion du comité de concertation est prévue

pour le mois d'avril, mais rien ne nous empêche de conclure un accord avant cette date. J'espère pouvoir conclure avant les vacances de Pâques.

07.10 Stefaan Vercamer (CD&V): Je plaide pour l'instauration d'une période de transition maximale. Certains ont en effet délibérément opté pour le statut actuel. Par ailleurs, j'espère qu'on fera diligence dans ce dossier, pour qu'il puisse aboutir le plus rapidement possible, et pour que les acteurs sur le terrain aient le temps de se réorganiser.

07.11 Colette Burgeon (PS): C'est une sérieuse avancée pour les accueillantes, les familles et les enfants. Comme nous manquons de crèches, nous aurons au moins pour y suppléer des accueillantes mieux traitées. Vous avez promis que tout serait fini pour les vacances de Pâques et je trouve cela très bien, mais je crois qu'il faut donner cette information le plus vite possible.

07.12 Meryame Kitir (sp.a): Je sais à présent que cette question sera du ressort des commissions paritaires 331 et 332 et que le montant minimum s'élèvera à 1 386 euros. Toutefois, je n'ai reçu aucune réponse à mes autres questions. L'indemnité pour frais fait désormais partie intégrante du traitement. Dans quelles professions ne paye-t-on que 10 % d'impôt des personnes physiques? Comment la ministre peut-elle justifier cette mesure sur le plan constitutionnel?

07.13 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): Ces 10 % constituent une évaluation du taux implicite d'imposition après la déduction des frais forfaitaires. Ce procédé est légal. Après la déduction des frais forfaitaires, nous conservons un montant d'environ 10 % des revenus professionnels des accueillants et appliquons une mesure abrogative pour le reste des revenus.

07.14 Meryame Kitir (sp.a): Les intéressés ne doivent dès lors plus payer que 10 % d'impôt des personnes physiques? Chacun bénéficiera-t-il de ce statut, indépendamment du nombre d'enfants accueillis?

07.15 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): Ce point relève de la compétence des Régions, ces dernières devant définir leurs propres règles en la matière. Les diverses conditions à respecter ainsi que le nombre d'enfants devant être accueillis feront également l'objet de discussions au sein des commissions paritaires.

07.16 Meryame Kitir (sp.a): Ce revenu mensuel minimum garanti sera-t-il utilisé pour le calcul des allocations sociales?

07.17 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): Oui.

07.18 Meryame Kitir (sp.a): Et si l'on gagne plus?

07.19 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): Les charges sociales sont calculées sur la base du revenu minimum. Ceci s'applique à tout le monde.

07.20 Meryame Kitir (sp.a): Si le montant est plus élevé, le calcul s'effectue-t-il sur la base d'un revenu supérieur?

07.21 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): Grâce au bonus à l'emploi, il n'y a pratiquement plus rien à payer.

07.22 Collaborateur de la ministre, (*en néerlandais*): Les cotisations à l'ONSS seront calculées fictivement sur le salaire minimum. Dans la situation actuelle, il n'y a pas de salaire imposable, mais seulement une sorte de défraiement. La transition vers le salaire minimum est importante. Bien que ce salaire doive évoluer sous l'influence des négociations sectorielles, nous tiendrons compte du revenu mensuel minimum garanti pour calculer les charges patronales à l'ONSS, justifiant ces 140 euros par mois. Ce que nous gagnons en recettes supplémentaires en matière de pécule de vacances, primes de fin d'année et salaire est converti de telle sorte que nous puissions accorder des cotisations patronales réduites sans que cela coûte le moindre centime à la sécurité sociale. Ce système forfaitaire est, par ailleurs, déjà appliqué dans d'autres domaines.

07.23 Hans Bonte (sp.a): Je pense qu'il faut néanmoins laisser le choix parce que, d'après moi, il s'agit d'un recul sur le plan financier.

07.24 Collaborateur de la ministre, (en néerlandais): Les nouveaux travailleurs doivent obligatoirement entrer dans ce système, les autres pouvant encore se réclamer de l'ancien système pendant une période transitoire de cinq à sept ans.

07.25 Hans Bonte (sp.a): Cela constitue donc tout de même une régression par rapport au revenu net actuel?

07.26 Collaborateur de la ministre, (en néerlandais): Uniquement pour ceux qui bénéficient du quotient conjugal.

07.27 Hans Bonte (sp.a): N'est-ce pas le cas pour la plupart d'entre eux puisqu'il s'agit le plus souvent de femmes qui étaient et à la maison et qui souhaitent augmenter les revenus du ménage?

07.28 Collaborateur de la ministre, (en néerlandais): La rotation au sein du secteur est si important qu'en cinq ans, pratiquement toute la population se renouvelle et que, par conséquent, tout le monde sera enregistré dans le nouveau système au bout de cette période. Entre-temps, les salaires auront évolué.

L'incident est clos.

Le **président**: La question 19434 de Mme Dieu est convertie en question écrite.

08 Questions jointes de

- **Mme Martine De Maght 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 plan d'embauche win-win" (n° 19534)**

- **M. Hans Bonte à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "le nombre de cartes activa délivrées et utilisées dans le cadre du plan win-win" (n°s 19527 et 19843)**

- **M. Stefaan Vercamer à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "le rôle des ALE dans le cadre du plan d'embauche win-win" (n° 19922)**

08.01 Martine De Maght (LDD): Le gouvernement fédéral souhaite rendre plus attractif l'engagement de demandeurs d'emploi en situation de faiblesse par le biais du plan d'embauche *win-win*, qui prévoit l'octroi de sommes importantes aux employeurs qui embauchent des jeunes, des travailleurs de plus de 50 ans ou des chômeurs de longue durée. Ils pourront en outre bénéficier de réductions de charges sociales considérables. Les syndicats craignent toutefois que ce plan ne lèse les travailleurs âgés occupés dans le régime d'emploi régulier.

Comment la ministre évitera-t-elle que les employeurs abusent de ce système? Les ASBL ou les organisations qui recourent actuellement aux titres-services pourraient opter pour ce système parce qu'il est encore moins onéreux. Quand harmonisera-t-on les différentes formes d'emploi social?

08.02 Hans Bonte (sp.a): Selon la ministre, 22 000 cartes activa ont été diffusées. Pour pouvoir mesurer l'efficacité de cette mesure, il importe de savoir combien de ces cartes sont effectivement utilisées dans le cadre de recrutements. La ministre peut-elle fournir des chiffres pour les trois groupes cibles spécifiés dans le plan?

À la suite des actions des employés ALE, je constate qu'un problème risque de se poser concernant la catégorie des travailleurs âgés. Si des chômeurs âgés sont convoqués à quelques mois à peine de leur admission à la retraite par une ALE et ne se présentent pas, ils risquent la suspension. Ce problème se pose-t-il concrètement? Avez-vous l'intention de convoquer cette catégorie de demandeurs d'emploi et de prendre éventuellement des sanctions?

08.03 Stefaan Vercamer (CD&V): La diffusion d'informations sur le plan de recrutement win-win peut se

faire de deux manières: soit par l'organisation, au sein de l'ALE locale, d'une session d'information pour les entreprises intéressées, soit en invitant les entreprises concernées à prendre rendez-vous avec les agents ALE. Les ALE concernées sont-elles indemnisées pour les frais qu'elles exposent dans le cadre de cette diffusion d'informations? Quel budget est-il prévu à cet égard pour 2010 et 2011? Selon quels critères ces frais seront-ils indemnisés? Certaines ALE craignent de ne plus pouvoir accomplir correctement leur mission de base. Quelle est l'opinion de la ministre à ce sujet?

08.04 **Joëlle Milquet, ministre** (*en Néerlandais*): Au 4 mars, un total de 82 900 cartes d'activation renforcée avaient déjà été octroyées dont 27 000 en Flandre, 51 000 en Wallonie et 4 000 à Bruxelles. Ces cartes se répartissent comme suit entre les catégories: 20 000 pour les moins de 26 ans qui n'ont pas de diplôme de l'enseignement secondaire, 8 000 pour les moins de 26 ans qui ont au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire, 14 000 pour les personnes au chômage depuis plus d'un an et 44 000 pour les plus de 50 ans. À la même date, 1 100 contrats de travail activation renforcée avaient été conclus dans le cadre du plan win-win. Depuis lors, ce chiffre devrait avoir plus ou moins doublé.

Ce plan prévoit l'octroi d'avantages substantiels, notamment sous la forme d'une allocation de chômage activée qui peut être déduite du salaire net à payer. Deux dispositions ont été prises pour éviter les abus. Primo, si un employeur licencie un travailleur pour lequel il bénéficie de certains avantages et qu'il le réembauche dans les trente jours, les deux périodes de travail sont considérées comme un seul emploi. L'employeur ne peut dès lors pas bénéficier des nouveaux avantages, mais seulement de l'ancien, ce qui en pratique lui fait perdre tout son sens. Secundo, si l'employeur licencie un travailleur et le remplace par un autre, il peut être exclu de l'avantage. C'est le comité de gestion qui en décide. Il peut exclure, pour douze mois, un employeur récidiviste des avantages liés à chaque engagement.

L'assimilation des différentes formes d'emploi social a été traitée dans le cadre du dossier relatif à la simplification du plan d'embauche.

Le 7 octobre 2009, les partenaires sociaux ont rendu un avis qui est actuellement coulé dans un projet de loi qui sera présenté prochainement au Parlement. L'assimilation n'y est pas prévue.

L'ONEm a effectivement demandé aux ALE de diffuser des informations concernant le plan "Win-win". Il n'est pas question d'indemniser le coût de cette diffusion car celle-ci fait partie de l'ensemble des missions qui incombent à ces fonctionnaires fédéraux.

08.05 **Hans Bonte** (sp.a): Les prestations de l'ONEm prouvent que ce service public fonctionne efficacement. Soumettre d'ores et déjà cette mesure à une évaluation serait prématuré. Le seul problème, c'est le petit nombre d'attestations et de cartes Activa délivrées à Bruxelles. Cette situation pourrait s'expliquer par le fait que toutes les communes bruxelloises ne sont pas dotées d'une agence ALE mais elle est néanmoins préoccupante. Les chiffres seront-ils systématiquement rapportés?

08.06 **Joëlle Milquet, ministre** (*en néerlandais*): Je viens seulement de recevoir ces chiffres mais j'ai relevé le même problème que vous à Bruxelles. J'organiserai une réunion avec Actiris, les diverses ALE et le secteur social afin d'analyser ce problème. Ces écarts sont anormaux si l'on considère le nombre élevé de jeunes chômeurs à Bruxelles.

08.07 **Hans Bonte** (sp.a): Nous devons aussi veiller à ce que ces mesures ne nuisent pas aux travailleurs âgés.

L'incident est clos.

09 **Question de Mme Martine De Maght 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 entreprises de titres-services du secteur public" (n° 19535)**

09.01 **Martine De Maght** (LDD): Une administration publique a récemment licencié l'ensemble des travailleurs titres-services. Ceux qui le souhaitent pouvaient réembauchés comme travailleur ALE, ce qui a

toutefois des répercussions sur l'ancienneté, la rémunération, la constitution de la pension et les avantages extralégaux, compte tenu des différences entre les statuts. La ministre est-elle au courant de ces abus? Comment les contrôles se déroulent-ils? Un statut équivalent sera-t-il accordé pour l'ensemble des projets d'emploi tels que les ALE et les entreprises de titres-services?

09.02 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): Cette question m'étonne car je n'ai jamais entendu parler du problème qui y est évoqué. Un travailleur ALE qui passe dans le système des titres-services ne peut réintégrer le système ALE que dans des circonstances exceptionnelles. Les conditions à remplir sont vraiment très strictes car il est quasiment impossible d'organiser une mobilité entre les ALE et les entreprises de titres-services. Quiconque travaille avec des titres-services a besoin à cette fin d'un contrat de travail alors que les prestations accomplies sous statut ALE constituent généralement un complément à l'allocation de chômage. Ces deux systèmes s'adressent donc à des groupes différents.

09.03 Martine De Maght (LDD): Dans ce cas spécifique, il s'agissait de deux formes d'emploi distinctes dans une situation où une entreprise de titres-services a été supprimée à la suite d'un licenciement collectif. Les travailleurs ont pu retrouver du travail dans le système ALE par l'entremise des pouvoirs publics locaux. Je ferai parvenir davantage d'informations à ce sujet à la ministre.

09.04 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): Je ne manquerai pas d'en prendre connaissance et je me mettrai éventuellement en rapport avec l'ONEm.

L'incident est clos.

10 Question de Mme Martine De Maght 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 réglementation des contrats de travail titres-services" (n° 19537)

10.01 Martine De Maght (LDD): Conformément à une nouvelle réglementation, les travailleurs titres-services ne bénéficiant pas d'une allocation complémentaire de l'ONEm ou du CPAS sont tenus de conclure un contrat de minimum 10 heures par semaine. Les nouvelles règles ne prennent toutefois pas en considération les personnes occupées à temps partiel chez un employeur et effectuant des heures supplémentaires dans le cadre des titres-services. Ces travailleurs devaient décider avant le 15 janvier s'ils souhaitaient obtenir une dérogation à la nouvelle réglementation pendant un an.

Les personnes bénéficiant d'une allocation de l'ONEm ou du CPAS sont-elles bien autorisées à effectuer moins de dix heures par semaine? Quelle procédure les personnes travaillant à temps partiel et effectuant des heures supplémentaires dans le cadre des titres-services sont-elles tenues de suivre?

10.02 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): Un travailleur titres-services qui prétend au bénéfice des allocations de chômage, du revenu d'intégration ou de l'aide sociale doit avoir un contrat de travail de durée indéterminée pour une durée minimale de 13 heures par semaine pour les travailleurs bénéficiant d'une allocation complémentaire et de 10 heures pour tous les autres travailleurs titres-services. Je sais qu'en raison de cette réglementation, certaines personnes ne peuvent plus conclure de contrat titres-services. Si, par exemple, une personne travaillant 30 heures par semaine souhaite travailler huit heures supplémentaires dans le cadre des titres-services, ce n'est plus possible. Elle pourra travailler dix heures, mais pas huit. Cette situation fera l'objet d'une évaluation de la part de l'administration.

10.03 Martine De Maght (LDD): Ma question date du 5 janvier. J'ignorais à ce moment-là qu'il fallait demander une dérogation pour le 15 janvier. J'apprends à présent qu'il y a toujours actuellement des personnes qui travaillent moins de 10 heures supplémentaires dans le cadre des titres-services, alors qu'en principe, elles ne peuvent plus être occupées dans ces conditions. Est-ce exact?

10.04 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): Les personnes qui, en plus de leur contrat de travail à temps plein, souhaitent travailler dans le cadre du système des titres-services devront également conclure un contrat de travail de dix heures.

10.05 Martine De Maght (LDD): Le système ne s'applique dès lors qu'à ceux qui ne bénéficient pas d'une allocation?

L'incident est clos.

11 Question de Mme Sarah Smeyers 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 réforme des plans d'embauche" (n° 19588)

11.01 Sarah Smeyers (N-VA): Où en est la réforme annoncée des plans d'emploi? Les observations émises par le gouvernement flamand seront-elles prises en considération?

11.02 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): Le projet de loi en question devrait être examiné sous quinzaine au sein de cette commission. Il s'agit d'un accord conclu par les partenaires sociaux.

L'incident est clos.

12 Question de M. Hans Bonte à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les risques sanitaires liés à la manutention des bagages dans les aéroports de Zaventem, Charleroi et Ostende" (n° 19608)

12.01 Hans Bonte (sp.a): Les accidents du travail et les maladies professionnelles sont malheureusement fort fréquents dans le secteur aéroportuaire. Ce problème concerne surtout les bagagistes, qui doivent effectuer un travail physique très lourd. Pour réduire le nombre de lésions au dos, il convient d'examiner la possibilité d'instaurer une norme concernant le maximum de kilos autorisés par bagage. Aujourd'hui, le poids des bagages n'est soumis à aucune limite pour autant qu'on paie. L'organisation internationale qui regroupe les syndicats demande de fixer un maximum de 23 kilos. Les sociétés de handling s'associent aussi à cette demande, parce qu'elles doivent supporter des coûts supplémentaires. Quelle est la position de la ministre?

La ministre prendra-t-elle une initiative, éventuellement dans le cadre de la présidence européenne?

12.02 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): La manutention de charges est actuellement réglementée par la directive européenne 90/269. Celle-ci traite des risques pour les travailleurs, notamment des lésions dorsales. La directive a été transposée dans le droit belge par l'arrêté royal du 12 août 1993.

En 2009, la Commission européenne a décidé de revoir la directive pour la refondre avec la directive relative au travail sur écran en un seul texte sur la prévention des affections musculo-squelettiques. La discussion de ce projet pourra peut-être être clôturée sous notre présidence. Mon cabinet contactera la Commission européenne pour connaître l'état d'avancement du projet. La problématique est une priorité européenne et belge.

En 2007, une campagne commune d'information, de sensibilisation et d'inspection relative à la manutention manuelle de charges a été menée dans tous les États membres de l'Union européenne. Neuf entreprises du secteur aérien belge ont été visitées.

La question du poids et du volume des bagages a été soulevée dans tous les aéroports d'Europe. Une limitation du poids unitaire et l'obligation de respecter certaines règles en matière de volume et de maniabilité des bagages à l'échelon européen pourrait améliorer sensiblement la situation. Cependant, ce point ne ressortit pas à la compétence de la ministre de l'Emploi.

L'incident est clos.

La réunion publique de commission est levée à 17 h 48.