

COMMISSION DES AFFAIRES
SOCIALES

du

MARDI 26 AVRIL 2011

Après-midi

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE
ZAKEN

van

DINSDAG 26 APRIL 2011

Namiddag

La discussion des questions est ouverte à 15 h 01 par M. Yvan Mayeur, président.

01 Question de Mme Karolien Grosemans à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la charte qualité pour les entreprises de titres-services" (n° 2471)

01.01 Karolien Grosemans (N-VA): Juste avant la chute du gouvernement, la ministre avait souhaité lancer quelques nouvelles initiatives pour permettre aux entreprises de titres-services d'investir davantage de temps et de moyens dans la formation de leur personnel. Il était question d'une charte de qualité.

Comment la ministre envisage-t-elle cette charte concrètement? De quelles mesures et propositions s'agit-il?

01.02 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): En février 2010, un premier groupe de travail s'est réuni pour examiner la charte de qualité. Ce groupe de travail était composé de représentants de mon cabinet, de l'ONEm et du SPF Emploi.

La charte doit contenir un certain nombre de points qui contribuent à accroître la qualité des emplois. Il était prévu de rendre la charte obligatoire par le biais d'un arrêté royal, mais la chute du gouvernement a empêché la poursuite des travaux.

Je soumettrai au gouvernement les différentes propositions de mesures complémentaires en matière de lutte contre la fraude.

Depuis 2007 déjà, les efforts en matière de formation fournis par les entreprises de titres-services pour leurs travailleurs peuvent être remboursés par le biais du fonds de formation pour les titres-services. J'ai souhaité améliorer le fonctionnement de ce fonds par l'arrêté de mai 2009, notamment par l'extension des formations qui sont remboursées. Le fonds remboursera dorénavant plus particulièrement les formations qui assurent une insertion durable des services.

Nous pourrions également charger le formateur lui-même d'introduire une demande d'agrément de la formation, ce qui réduira la charge administrative pour l'employeur.

Il est également possible de permettre aux nouvelles entreprises de titres-services d'avoir accès au fonds et d'octroyer un budget minimum de 1 000 euros à toutes les entreprises de titres-services. Les règles du fonds pourraient aussi être simplifiées afin de le rendre plus accessible. Nous pourrions évidemment aussi augmenter la dotation du fonds et obliger les entreprises agréées de faire appel au fonds.

Nous pouvons faire de l'obligation de disposer d'un plan de formation une condition d'agrément. Le plan de formation doit prévoir des formations dans divers domaines, tels que l'utilisation de produits nuisibles, les règles d'hygiène et de sécurité, les relations interpersonnelles et on peut même prévoir une formation au permis de conduire.

Ces décisions doivent être prises par le prochain gouvernement, mais je suis bien entendu disposée à réfléchir à ce qui peut déjà être réalisé maintenant, en concertation avec la commission paritaire compétente. Je commenterai les différentes propositions au cours de la discussion relative aux mesures

complémentaires.

L'incident est clos.

02 Question de Mme Karolien Grosemans à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les ateliers de repassage et le système des titres-services" (n° 2501)

02.01 Karolien Grosemans (N-VA): Si la réglementation des titres-services n'est pas adaptée dans les meilleurs délais, 12 000 emplois risquent d'être perdus dans les ateliers de repassage et les blanchisseries. La Fédération belge de l'entretien du textile accuse la ministre de négligence.

Comment la ministre réagit-elle à cette accusation? À son estime, des mesures ont déjà été prises. Lesquelles? Des concertations ont-elles entre-temps eu lieu avec le secteur?

02.02 Joëlle Milquet, ministre (en néerlandais): Le 1^{er} février 2011, j'ai déjà exprimé mon étonnement à propos du ton agressif et du caractère non fondé du communiqué de presse dans lequel la Fédération belge de l'entretien du textile exige une rencontre avec mon cabinet. Premièrement, la Fédération avait annoncé, lors du dernier contact avec mon cabinet, une liste d'exigences et de propositions que nous n'avons toutefois jamais reçue. Deuxièmement, une réunion de concertation avait déjà été fixée lorsque le communiqué de presse a été diffusé.

Par ailleurs, nous avons déjà pris plusieurs mesures à la demande de la Fédération. Trois modifications ont déjà été apportées à la réglementation en ce qui concerne les ateliers de repassage. Rien n'indique une possible perte de 12 000 emplois.

Une nouvelle concertation a eu lieu le 11 février. La Fédération a demandé des précisions sur le système des bons à valoir. Mes services transmettront cette précision au secteur. Le secteur a également demandé l'application d'un système unique pour transformer les pièces à repasser en titres-services. Le secteur doit me transmettre à ce sujet une proposition que je ferai examiner ultérieurement. Nous ne pouvons donner suite à la demande d'élargissement des activités des ateliers de repassage alors que le gouvernement est en affaires courantes. Par ailleurs, la situation budgétaire nous force à la prudence dans l'élargissement du champ d'application des titres-services. Après l'entretien, le secteur s'est dit satisfait de l'attitude constructive du cabinet.

02.03 Karolien Grosemans (N-VA): J'espère que cette problématique sera examinée en priorité.

L'incident est clos.

03 Question de Mme Valérie Déom à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les défauts de publication du bilan social" (n° 2606)

03.01 Valérie Déom (PS): Selon la BNB, 46 000 sociétés n'ont pas déposé leurs comptes annuels pour 2008. Même si une grande part d'entre elles n'est pas soumise à cette obligation, le reste est bien en défaut de publication. Parmi celles qui ont déposé leurs comptes annuels, 2 222 n'ont pas publié de bilan social, dont une part n'est pas soumise à cette obligation. Pourtant, la législation prévoit un contrôle de cette obligation et des sanctions éventuelles.

Qu'en est-il actuellement du contrôle du dépôt du bilan social par les entreprises? Est-il systématique? Des sanctions ont-elles déjà été appliquées? À partir du 1^{er} juillet 2011, ces infractions pourront être constatées et sanctionnées par des inspecteurs sociaux. Comment cela va-t-il se dérouler et quelles sanctions seront-elles appliquées?

03.02 Joëlle Milquet, ministre (en français): Pour le contrôle systématique du dépôt du bilan social, c'est la cellule "Organisation professionnelle" de la direction générale du Contrôle des lois sociales qui est chargée de contrôler la communication des informations à fournir au conseil d'entreprise et, depuis avril 2008, s'y adjoint le comité de prévention et de protection au travail.

Le bilan social fait partie intégrante des comptes annuels de l'entreprise, mais le contrôle de son dépôt n'incombe jusqu'à présent pas à la cellule Organisation professionnelle, mais relève de la compétence du SPF Économie, PME, Classes moyennes. La réforme du Code pénal social implique que ce seront les inspecteurs du SPF Emploi qui seront compétents pour contrôler le dépôt du bilan social à partir du 1^{er} juillet 2011. Ils le feront de manière systématique. Des réunions de travail se tiennent déjà pour réorganiser leur travail.

Selon le rapport qui a été communiqué au Conseil central de l'économie, la cellule a contrôlé 1 403 entreprises en 2006, 1 285 en 2007, 1 209 en 2008 et 927 en 2009. 88,8 % des entreprises étaient en ordre pour la communication de ces informations au conseil d'entreprise, 53 entreprises ont reçu un avertissement ou des remarques et 11 n'avaient pas communiqué de bilan social au conseil d'entreprise. Cela fait tout de même 12 % des entreprises qui ne sont pas en ordre.

03.03 Valérie Déom (PS): Cette réforme permettra de centraliser le contrôle, ce qui est plus efficace. Le bilan social est important pour pouvoir contrôler ou lancer une politique d'emploi, notamment dans le domaine de l'égalité salariale. D'ailleurs, nous demanderons sans doute que certains éléments soient ajoutés au bilan social.

Un contrôle correct est indispensable pour vérifier si les mesures mises en place portent leurs fruits.

L'incident est clos.

04 Question de Mme Meryame Kitir à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "le rapport 2010 sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique" (n° 2641)

04.01 Meryame Kitir (sp.a): Le quatrième rapport de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes relatif à l'écart salarial entre les hommes et les femmes indique qu'en salaire horaire, les femmes gagnent en moyenne 11 % de moins que les hommes. Compte tenu de la part de travail à temps partiel chez les femmes, la différence de salaire annuel atteint 24 %.

L'Institut formule treize recommandations politiques pour remédier à cette situation. Lesquelles la ministre a-t-elle effectivement transposées dans sa politique et lesquelles envisage-t-elle encore de mettre en œuvre en priorité?

04.02 Joëlle Milquet, ministre (en néerlandais): Le principe de l'égalité de rémunération est fixé dans la CCT 25^{ter} et il est demandé que les secteurs et les entreprises qui ne l'ont pas encore fait, contrôlent l'évaluation des fonctions et la classification des salaires à l'aune de la neutralité de genre. Depuis lors, j'ai déjà rappelé à l'ordre les présidents des commissions paritaires par écrit à plusieurs reprises. Jusqu'à présent, j'ai toutefois constaté que les partenaires sociaux n'ont, bizarrement, jamais soutenu cette exigence lors des négociations relatives à l'accord interprofessionnel.

De plus, j'ai demandé il y a plus d'un an l'avis du CNT sur un projet d'arrêté royal modifiant le bilan social des entreprises en répartissant les données de la rubrique 102, les frais de personnel, en fonction du sexe. Cette mesure avait pour but de sensibiliser les entreprises à l'égalité des chances, d'accroître la transparence des salaires et de disposer de statistiques salariales par secteur et par sexe. Hélas, aucun accord n'a encore pu être scellé entre les partenaires sociaux et je n'ai encore reçu aucune réponse du CNT.

Nous avons toutefois rédigé un rapport sur le problème des écarts salariaux au cours de la présidence belge de l'Union européenne. Un guide des bonnes pratiques des 27 États membres a également été édité. Dans notre programme de réformes pour 2020, nous formulons l'objectif ambitieux d'un écart salarial maximal de 5 % entre les hommes et les femmes. À mon avis, il est important d'élaborer, en la matière, un plan pluriannuel assorti d'objectifs chiffrés.

04.03 Meryame Kitir (sp.a): Je me réjouis d'apprendre que la ministre incite les présidents des commissions paritaires à négocier en termes plus neutres en matière de genre mais elle est également habilitée à imposer des mesures contraignantes, ce que je l'exhorte à faire. En 2011, on ne peut plus justifier un écart salarial entre les hommes et les femmes.

L'incident est clos.

05 Question de M. Thierry Giet à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la problématique des sanctions avec ou sans possibilités d'avertissement ou de sursis dans la réglementation du chômage" (n° 2856)

05.01 **Thierry Giet** (PS): Dans la réglementation relative au chômage, le relevé des possibilités d'avertissement et/ou de sursis total ou partiel en remplacement d'une sanction effective est omniprésent. La possibilité d'assortir les différentes sanctions visées d'un avertissement ou d'un sursis a été motivée par le fait de vouloir doter l'ONEm d'un outil permettant leur individualisation, en fonction du profil du chômeur et des éventuelles circonstances atténuantes.

Par contre, lorsque ont été adoptées les nouvelles mesures dans le cadre du plan d'activation du comportement de recherche d'emploi (arrêté royal du 4 juillet 2004), aucune possibilité de sursis à l'exécution des mesures d'exclusion n'a été prévue. Il en résulte une inégalité de traitement, paradoxale, entre deux catégories de chômeurs.

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

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

Pensez-vous pouvoir prendre des mesures correctrices?

05.02 **Joëlle Milquet**, ministre (*en français*): Il y a deux situations différentes. D'une part, il y a les sanctions "traditionnelles", dans le cadre desquelles des chômeurs indemnisables commettent certaines infractions (déclaration inexacte, travail non déclaré, refus de se présenter, etc.). Dans ces situations, le directeur de l'ONEm peut moduler la sanction selon des dispositions réglementaires; il s'agit là d'une faculté, non d'un droit dont on peut se prévaloir.

D'autre part, il y a le suivi du comportement de recherche d'emploi. La condition de base de l'indemnisation est que le chômeur complet doit rechercher activement un emploi. S'il s'avérait, après une procédure lente, qu'on revient sur certaines erreurs, l'indemnisation peut être interrompue. L'indemnisation sera également interrompue sans avertissement ni sursis dès lors que d'autres conditions d'indemnisation ne sont plus réunies.

S'il n'y a pas de possibilité de sursis ou d'avertissement formel ou informel, reconnaissons que la procédure actuelle équivaut, dans les faits, à des avertissements. Elle laisse une marge d'appréciation, qui peut s'apparenter à un sursis. La procédure est lente et pédagogique. Le demandeur d'emploi est informé de ses obligations lors de son inscription initiale et lors de sa demande d'allocations. Il est ensuite informé par l'ONEm plusieurs mois avant son premier entretien. Il est encore informé lors d'un entretien avec un conseiller de l'organisme régional pour l'emploi. Le premier entretien joue un rôle de nouvel avertissement et de sursis (on ne peut pas être pénalisé à ce moment-là, même en cas d'évaluation négative).

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

Ce n'est qu'après toutes ces démarches – environ 24 mois – que la sanction définitive peut être administrée. Le facilitateur a un énorme pouvoir d'appréciation.

Je maintiens notre proposition de réforme en matière d'accord de coopération, d'accompagnement des demandeurs d'emploi et de sanctions.

05.03 **Thierry Giet** (PS): Il faudra voir si la jurisprudence dont j'ai parlé se généralise, et examiner la

sanction en tant que telle.

L'incident est clos.

06 Question de Mme Meryame Kitir à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les sanctions infligées aux entreprises dans des secteurs où les efforts en matière de formation sont insuffisants" (n° 2869)

06.01 **Meryame Kitir** (sp.a): Il ressort d'un avis du CNT qu'en 2008 et en 2009, respectivement 66 et 76 commissions paritaires n'ont pas atteint la norme imposée en matière d'efforts de formation. C'est d'autant plus pénible qu'un certain nombre de secteurs touchés par d'importantes pertes d'emplois en raison de la mondialisation et du manque d'innovation et de spécialisation n'investissent absolument pas dans du capital humain.

Où en est l'arrêté ministériel qui règle la perception des cotisations dans les secteurs concernés? Selon l'UNIZO, certains secteurs n'auraient pas été suffisamment informés de la manière dont ils doivent enregistrer et déclarer leurs efforts en matière de formation. Qu'en pense la ministre?

06.02 **Joëlle Milquet**, ministre (*en néerlandais*): Tout le monde était au courant. Nous avons diffusé les informations et promulgué un arrêté royal. Nous avons reçu les listes du CNT comme base de travail pour l'arrêté royal.

Cela me semble nécessaire. Les lois doivent être respectées et il s'agit d'un signal important. C'est la raison pour laquelle des sanctions ont été infligées.

06.03 **Meryame Kitir** (sp.a): Je me réjouis de voir que la ministre a tenu bon.

L'incident est clos.

07 Question de Mme Karolien Grosemans à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "le payrolling" (n° 3011)

07.01 **Karolien Grosemans** (N-VA): Le payrolling est une forme de mise à disposition de personnel en vertu de laquelle une entreprise place son personnel sur la liste des salariés d'une entreprise de payroll qui met ensuite ce personnel à la disposition de son entreprise d'origine sur la base d'un contrat de travail intérimaire.

Ce système est moins coûteux pour les entreprises que le travail intérimaire classique parce qu'elles ne doivent pas recruter du personnel par l'intermédiaire d'un bureau d'intérim.

L'entreprise cliente fait l'économie de la rétribution habituellement due aux bureaux d'intérim pour la sélection puisqu'elle s'acquitte elle-même de cette tâche.

Déjà populaire aux Pays-Bas, ce système est encore peu utilisé en Belgique. La législation de notre pays interdit à des sociétés de mettre du personnel à la disposition d'entreprises, sauf dans le cas du travail intérimaire.

Que pense la ministre du système du payrolling? Est-il juridiquement attaquant? Les entreprises non reconnues en tant qu'agences d'intérim peuvent-elles offrir des services de payroll?

07.02 **Joëlle Milquet**, ministre (*en néerlandais*): Cette question est basée sur un article incomplet et quelque peu tendancieux paru dans le quotidien *De Standaard*. Il y est fait référence à la législation et à la pratique néerlandaises. Ces dernières diffèrent cependant fortement de notre réglementation.

Le payrolling consiste, pour un utilisateur, à proposer un candidat travailleur à un bureau.

Le bureau responsable du payroll recrute le travailleur et remplit toutes les formalités. L'utilisateur sélectionnant lui-même le candidat, les frais à payer à l'intermédiaire sont réduits.

Ce type d'emploi reste néanmoins précaire pour le travailleur. En Belgique, l'intermédiaire doit être agréé en tant qu'entreprise de travail intérimaire. Si l'entreprise n'a pas d'autre activité principale et à plus forte raison, si la mise à disposition de personnel n'est pas une activité occasionnelle, aucune dérogation ne peut être accordée.

Dans notre pays, ce système n'est pas pertinent, puisque les secrétariats sociaux agréés peuvent en toute légalité accomplir l'ensemble des formalités administratives pour un employeur. Le travail intérimaire est pertinent puisque l'employeur ne doit pas se charger de la sélection des candidats. Le seul objectif du payrolling est la création d'une nouvelle catégorie de travailleurs précaires.

07.03 Karolien Grosemans (N-VA): L'entreprise Easymatch propose ce système depuis peu dans notre pays. Il ne serait donc pas légal?

07.04 Joëlle Milquet, ministre (en néerlandais): Non.

07.05 Karolien Grosemans (N-VA): L'entreprise affirme être liée à une entreprise de travail intérimaire agréée, en l'occurrence Flexpoint. Est-il possible par ce biais de contourner la loi?

07.06 Joëlle Milquet, ministre (en néerlandais): C'est possible, mais même dans ce cas, les différentes dispositions de la loi sur le travail intérimaire doivent être respectées.

07.07 Karolien Grosemans (N-VA): Pourquoi cet article serait-il tendancieux?

07.08 Joëlle Milquet, ministre (en néerlandais): L'article ne brosse pas un tableau correct de la situation aux Pays-Bas et dans notre pays. Nous sommes dotés d'une bonne réglementation en matière de travail intérimaire et les secrétariats sociaux assistent les entreprises au niveau des formalités.

L'incident est clos.

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

08.01 Philippe Blanchart (PS): En 2010, 4 574 contrôles ont été effectués par l'Inspection sociale dans des établissements horeca et 1 309 procès-verbaux ont été dressés, soit une proportion de 28,6 %. Cette proportion est stable ces dernières années.

La diminution de la TVA à 12 % dans l'horeca en janvier 2010 devait notamment servir à y régulariser le travail au noir. Malheureusement, cette diminution de taxe ne semble pas avoir eu cet effet, même s'il est encore trop tôt pour en tirer des conclusions définitives. De son côté, la fédération horeca flamande estime que 2 570 équivalents temps plein ont été créés pour les neuf premiers mois de 2010 grâce à cette baisse de TVA.

Afin de voir plus clair dans l'impact que doit avoir la diminution de la TVA dans ce secteur, pouvez-vous nous donner le nombre d'emplois créés en 2010? Des établissements horeca ont-ils éprouvé des difficultés à mettre en œuvre cette diminution de TVA, préférant, par conséquent, le dépôt de bilan? Des aides pour les "petits indépendants" ont-elles été prévues pour remplir pour la première fois les différents documents d'engagement d'un employé ou d'un ouvrier?

08.02 Joëlle Milquet, ministre (en français): J'ai les chiffres relatifs aux trois premiers trimestres de 2010 de l'ONSS. Nous attendons l'évaluation finale pour l'ensemble de 2010.

Au premier trimestre, aucune augmentation ni diminution n'ont été enregistrées.

Au second trimestre, on constate une augmentation de 2 500 emplois comparativement au deuxième trimestre de 2009 où nous étions en crise, soit plus ou moins 1 700 équivalents temps plein. Pour le troisième trimestre, l'augmentation est de 1 200 emplois, ce qui correspond à une augmentation de 2 000 équivalents temps plein comparativement au troisième trimestre de 2009. On constate donc pour chaque trimestre une légère augmentation par rapport à 2007, année sans crise, et à 2008.

J'en arrive à l'introduction du système spécifique DIMONA pour les travailleurs occasionnels dans l'horeca. Nous avons organisé avec l'ONSS et la Fédération de l'horeca de nombreuses séances d'information sur ce système. De plus, chaque employeur peut se faire aider par sa fédération ou son secrétariat social pour se conformer à ses obligations. Je pense que le maximum a été fait à ce niveau.

08.03 Philippe Blanchart (PS): Vos chiffres sont de nature à rassurer le consommateur, qui a tendance à penser que la baisse de la TVA ne s'est pas répercutée sur sa facture de restaurant. Mais si j'ai bien compris, en trois trimestres, on aurait enregistré 3 700 nouveaux emplois.

08.04 Joëlle Milquet, ministre (en français): Il ne faut pas les additionner! C'est une photographie de chaque période, étant donné les fluctuations saisonnières.

08.05 Philippe Blanchart (PS): La tendance est toutefois positive.

08.06 Joëlle Milquet, ministre (en français): C'est une augmentation par rapport à 2009 mais, en 2010, nous avons aussi créé le plan *win-win* pour faciliter l'engagement de jeunes sans qualification. Le plan *win-win* est pour quelque chose dans ces chiffres. Nous ferons d'ailleurs une deuxième évaluation de ce plan avec l'ONEm et nous examinerons par quels secteurs il a été utilisé.

L'incident est clos.

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

09.01 Karolien Grosemans (N-VA): En 2010, l'Office national des vacances annuelles a lancé un projet visant à simplifier la saisie du pécule de vacances par l'administration fiscale. L'objectif était de remplacer la procédure actuelle par un flux électronique. Cette modification nécessite une collaboration avec le SPF Finances qui ne se déroule pas sans heurts.

Où se situe le problème? Quelles mesures seront prises pour mettre en œuvre cette simplification administrative? Le contrat d'administration prévoyait-il la réalisation d'une étude préliminaire par l'Agence pour la simplification administrative? Quel est le calendrier?

09.02 Joëlle Milquet, ministre (en néerlandais): Aucun problème ne s'est posé lors des discussions entre l'Office national des vacances annuelles et le SPF Finances à propos de la simplification administrative des saisies sur le pécule de vacances. La collaboration s'est révélée très positive. Il s'agit toutefois d'une matière complexe et une analyse approfondie s'impose donc pour examiner les options envisageables.

La transition vers un flux de données informatisé est prévue dans le contrat de gestion de l'ONVA. Il appartenait dès lors à ce service de prendre l'initiative. De nombreux organismes de sécurité sociale étant toutefois concernés, il a été demandé à l'Agence pour la simplification administrative de suivre le dossier et d'établir des contacts en vue de la recherche d'une solution globale. Ce service a déjà réalisé une étude préliminaire en ce qui concerne un lay-out standardisé pour les saisies.

L'incident est clos.

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

10.01 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Depuis quelques années, l'ONSS applique une interprétation stricte de la législation relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés. Ainsi, le pécule de sortie est également versé aux travailleurs réduisant leurs prestations de travail, même s'ils restent actifs dans la même entreprise. Les travailleurs mutés au sein de la même entreprise et soumis à un horaire différent reçoivent ainsi l'intégralité du pécule de sortie. Certains proposent même d'appliquer également le système aux congés thématiques.

Confirmez-vous ces informations? Pourquoi interpréter la législation de la sorte? Cette pratique est-elle en ligne avec le principe de la simplification administrative? Qu'en pense la ministre?

10.02 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): Ce n'est pas l'ONSS mais le SPF Affaires sociales qui est responsable de l'interprétation des dispositions relatives à la législation sur les vacances annuelles.

Les conséquences de la prise d'un congé thématique pour les vacances annuelles diffèrent selon qu'il s'agit d'un congé à temps plein ou à temps partiel. En cas de réduction du temps de travail, un pécule de vacances anticipé est versé au mois de décembre de l'année au cours de laquelle l'employé a réduit son temps de travail, et ce sur la base de prestations à temps plein au cours de l'année précédente. Un pécule de vacances anticipé est également versé pour les vacances qui suivent l'année au cours de laquelle le temps de travail est réduit, et ce sur la base du salaire après la réduction du temps de travail.

En cas de suspension totale du contrat de travail, l'employeur verse l'intégralité du pécule de vacances à l'employé au moment de la suspension du contrat. Cette réglementation vaut pour la fin du contrat mais aussi pour le crédit-temps, le congé parental ou le congé pour soins palliatifs.

Il s'agit en effet d'une matière très complexe qui ne correspond pas toujours à la réalité d'un marché du travail en évolution. Je suis dès lors favorable à la modification de la réglementation après avis des partenaires sociaux. En 2010, différentes discussions ont eu lieu au sein du CNT sur ce thème. Elles se poursuivront lorsque nous disposerons de plus de précisions sur l'uniformisation des statuts des ouvriers et des employés.

10.03 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Les congés thématiques sont temporaires. Le travailleur qui prend un congé thématique n'a pas l'intention de réduire ses prestations définitivement. Toutefois, si l'on transformait ce système des congés thématiques en une sorte de suspension contractuelle, cela pourrait être de nature à dissuader le travailleur de prendre ce type de congés.

L'incident est clos.

11 Question de Mme Meyrem Almaci à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la publicité jointe aux chèques-repas" (n° 3182)

11.01 Meyrem Almaci (Ecolo-Groen!): Une publicité sous la forme de bons de réduction est jointe à tous les chèques-repas. Or les travailleurs n'ont pas la possibilité de refuser ces bons de réduction à titre individuel. Seul l'employeur peut décider de faire cesser cette publicité pour tous ses travailleurs. Mais les employeurs ne sont évidemment pas enclins à accéder à la demande des travailleurs visant à ne plus recevoir ces bons parce que cela leur donne droit à un tarif réduit.

Cela signifie qu'une entreprise qui propose de la publicité par ce biais passe trois fois à la caisse: une première fois en proposant des chèques-repas, une deuxième fois en pratiquant un marketing direct rémunéré et une troisième fois en percevant les recettes des chèques-repas égarés ou périmés. La ministre a-t-elle connaissance de cette pratique? Quelle est sa position à cet égard?

Il est par ailleurs illégal d'utiliser des données à caractère personnel à des fins publicitaires sans autorisation préalable de la personne concernée. C'est pourtant ce qui se passe chaque fois qu'on joint de la publicité à des chèques-repas. Quelle action la ministre compte-t-elle entreprendre?

La distribution de chèques-repas électroniques a été entre-temps réglée par arrêté royal et elle devrait être mise en pratique cette année. En théorie, un agrément pourrait être demandé à compter du 1^{er} janvier. Les employeurs doivent donc entrer en action dès à présent. Où en est-on actuellement dans ce dossier?

11.02 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): Je sais que la plupart des travailleurs reçoivent quelques bons de réduction dans leur enveloppe de chèques-repas. J'estime qu'une initiative permettant d'octroyer des réductions au citoyen est acceptable pour autant que la réglementation existante soit respectée.

Lorsqu'une publicité est réalisée en fonction du profil des utilisateurs, nous devons nous demander si les

règles de protection de la vie privée sont bien respectées. J'enverrai dès lors une demande officielle à la Commission de la protection de la vie privée.

Les articles 183 et 185 de la loi du 30 décembre 2009 fixent les règles de base que doivent respecter les émetteurs de chèques-repas électroniques. L'arrêté royal du 12 octobre 2010 précise les conditions auxquelles les émetteurs doivent se conformer. Il est notamment indiqué que les données personnelles ne peuvent servir qu'à la gestion des chèques-repas. Leur utilisation à des fins de détermination de profil et la communication à des tiers sont interdites. Concrètement, aucune campagne ne peut dès lors être organisée sur la base de données personnelles dont dispose l'émetteur de chèques électroniques. Le marketing direct ciblé n'est donc pas autorisé.

Je me réfère expressément à la loi du 11 mars 2003 sur certains aspects juridiques des services de la société de l'information. Conformément à cette loi, l'envoi électronique de publicité adressée n'est autorisé qu'après consentement explicite du consommateur.

Quoi qu'il en soit, nous nous devons de fournir aux sociétés privées concernées une information plus complète sur la législation actuelle.

11.03 Meyrem Almaci (Ecolo-Groen!): Actuellement, l'opposition manifestée à titre individuel par des particuliers est tout simplement dédaignée. Or, à l'évidence, il est bien question ici de publicité et si un particulier ne souhaite pas recevoir de la publicité, son souhait doit être exaucé. Aussi est-il très important que la Commission de la protection de la vie privée se penche à l'occasion sur cette question.

Je me réjouis de prendre connaissance de l'avis que rendra cette Commission et j'espère qu'entre-temps, l'on examine le système des chèques-repas.

L'incident est clos.

Le **président**: La question n° 3199 de M. Bonte sera posée dans le cadre du débat budgétaire. La question n° 3252 de Mme Demir est transformée en question écrite.

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

12.01 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Depuis juillet 2009, un formulaire de chômage numéroté nominatif, la carte de contrôle C3.2A-Construction, est utilisé dans le secteur de la construction pour le chômage temporaire pour raisons économiques et cause d'intempéries.

Ce système a-t-il déjà été évalué? La fraude aux allocations a-t-elle diminué grâce à ce formulaire? Ce système ne pourrait-il être généralisé à tous les secteurs sujets à la fraude?

12.02 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): Cette réglementation a été instaurée en concertation avec les partenaires sociaux du secteur de la construction par l'arrêté royal du 3 mai 1999 et l'arrêté ministériel du 3 mai 1999. Le travailleur est tenu d'inscrire quotidiennement ses prestations de travail sur cette carte de contrôle et d'introduire cette carte à la fin du mois auprès de son organisme de paiement. Aucune allocation ne peut être octroyée pour les jours cochés comme journées de travail.

Les contrôleurs de l'ONEm vérifient sur le terrain si ces règles sont respectées. Dans le cadre de la lutte contre la fraude, la carte est délivrée au Fonds de sécurité d'existence. Il n'est ainsi plus possible d'échanger la carte contre une autre comportant un nombre moins élevé de jours de travail. Dans les autres secteurs, on utilise un formulaire de contrôle numéroté de l'ONEm.

La généralisation de la technique du secteur de la construction n'est ni réaliste, ni pertinente.

Les chiffres fournis par les services de l'inspection sociale ne révèlent pas une baisse significative de la fraude. Le gouvernement a par conséquent décidé, en concertation avec le secteur de la construction, d'instaurer un système électronique d'enregistrement quotidien du temps. Les modalités de ce système sont actuellement à l'étude. Un projet de loi a déjà été rédigé. La comparaison entre les données relatives au

chômage et celles de cet enregistrement électronique renforceront considérablement l'efficacité de la lutte contre la fraude.

12.03 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): Notre régime de sécurité sociale, solide et fondé sur la solidarité, ne pourra survivre que si les contrôles destinés à lutter contre la fraude sont suffisants. Tous les instruments doivent être déployés pour lutter contre les abus: la carte numérotée et nominative est l'un d'eux.

L'incident est clos.

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

13.01 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): Un allocataire vivant seul peut être considéré comme un travailleur ayant charge de famille s'il paie de manière effective une pension alimentaire sur la base d'une décision judiciaire ou d'un acte notarié.

Les organismes de paiement des allocations de chômage vérifient-ils si le chômeur paie réellement les pensions alimentaires aux créanciers d'aliments? Un créancier d'aliments peut-il prouver sa qualité de personne à charge au moyen d'un acte sous seing privé déposé au greffe du tribunal dans le cas d'une procédure de divorce ou de séparation de corps et de biens par consentement mutuel?

Combien de demandes parviennent aux organismes de paiement du Service des créances alimentaires (SECAL) sur la base de l'article 14 de la loi du 21 février 2003?

13.02 **Joëlle Milquet**, ministre (*en néerlandais*): Depuis le 1^{er} mars 2002, la notion de "redevable d'une pension alimentaire" a été remplacée par celle d'une personne qui "paie de manière effective une pension alimentaire".

Il est matériellement impossible de vérifier systématiquement si un chômeur débiteur d'aliments a réellement payé une pension alimentaire étant donné que la périodicité de ces paiements n'est pas toujours mensuelle, que l'ONSS et l'organisme de paiement ne peuvent tenir une comptabilité des obligations des parties et que les parties impliquées ne collaborent pas toujours.

Dans un premier temps, l'administration de la preuve repose sur une déclaration sur l'honneur. L'ONSS peut consulter la déclaration sur l'honneur du chômeur dans le cadre des procédures relatives au contrôle de la situation familiale. Le chômeur doit ensuite fournir la preuve du paiement effectif par n'importe quel moyen, par exemple un récépissé signé par la personne qui reçoit la pension alimentaire ou une preuve de virement.

Le contrôle est effectué à l'initiative du bureau de chômage ou à la suite d'une plainte du créancier ou du CPAS auquel le créancier a fait appel.

En l'absence de paiements effectifs, le droit au statut de travailleur ayant charge de famille peut être retiré. Le directeur peut accorder un délai en vue d'une régularisation de la situation. Ce pouvoir d'appréciation implique également qu'il peut assimiler des paiements insuffisants à un défaut de paiement.

À défaut d'exécution spontanée de l'obligation, le créancier peut faire signifier une saisie sur l'allocation de chômage au SECAL.

En vertu de la loi, les organismes chargés d'une mission d'intérêt public doivent répondre à toutes les demandes du SECAL concernant les moyens de subsistance, le domicile ou la résidence du créancier d'aliments et du débiteur d'aliments.

Un chômeur peut effectivement obtenir le statut de travailleur ayant charge de famille s'il paie une pension alimentaire en vertu d'un acte notarié intervenu dans le cadre d'une procédure de divorce par consentement mutuel ou de séparation de corps et de biens.

L'ONEm a reçu 917 demandes du SECAL en 2010.

13.03 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): Dans le cadre de l'assurance maladie, l'allocataire peut prouver sa qualité par le dépôt d'un acte sous seing privé au greffe du tribunal. L'arrêté royal relatif au chômage ne parle que d'une décision judiciaire ou d'un acte notarié.

Ne serait-il pas préférable de mieux harmoniser les deux réglementations dont l'objectif est en fait identique?

13.04 **Joëlle Milquet**, ministre (*en néerlandais*): Votre question est pertinente. Je m'entretiendrai à ce sujet avec mon administration et l'ONEm. Il s'agit toutefois d'un cas particulièrement complexe.

L'incident est clos.

Le **président**: Les questions n° 3417 de Mme Vanlerberghe et n° 3445 de Mme Temmerman sont reportées.

14 **Question de Mme Kattrin Jadin à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "des piquets de grève et l'accès au lieu de travail refusé aux travailleurs non grévistes" (n° 3474)**

14.01 **Kattrin Jadin** (MR): Le 4 mars dernier, une grève a eu lieu dans une PME de la région verviétoise. L'entreprise emploie 35 travailleurs et n'a pas de représentation syndicale. Cependant, des représentants syndicaux extérieurs ont formé des piquets de grève empêchant d'accéder aux locaux. Les travailleurs n'étaient pas au courant de l'action, qu'aucun problème interne à l'entreprise ne laissait présager.

Peut-on tolérer ce genre d'action et accepter que des travailleurs soient pris en otage au nom d'une grève qu'ils n'ont pas décidée? Et permettre une grève sans raison objective de la part des personnes extérieures à l'entreprise prise pour cible? N'y a-t-il pas là abus du droit de grève? Comptez-vous agir pour que cela ne se reproduise plus?

14.02 **Joëlle Milquet**, ministre (*en français*): La journée d'action nationale du 4 mars a été organisée par deux des trois organisations nationales syndicales, pour s'opposer à l'accord interprofessionnel. Cette journée relevait d'une problématique générale et ne demandait pas que chaque entreprise soit concernée par un conflit spécifique.

Le droit de grève en Belgique est régi par la jurisprudence des tribunaux judiciaires et des normes et traités internationaux dont la Charte sociale européenne. De cette jurisprudence et réglementation, on peut déduire que les piquets de grève, même organisés par des travailleurs externes à l'entreprise, sont autorisés s'ils ne sont pas accompagnés de violence. En revanche, l'empêchement physique de l'accès des personnes qui veulent travailler n'est pas autorisé.

Le bourgmestre, la police ou la magistrature peuvent intervenir contre les abus de droit de grève mais pas interdire la grève elle-même.

L'incident est clos.

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

15.01 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): Lors de la présentation à la presse de sa note de politique 2008-2012, la ministre a annoncé qu'elle prendrait des initiatives en collaboration avec les partenaires sociaux afin d'améliorer le fonctionnement des services de prévention externes, notamment par une adaptation du mécanisme de financement.

Le CNT a également conseillé le 6 mai 2009 de réformer les services de prévention externes et de résoudre les problèmes, à savoir la sous-occupation et l'attention trop prononcée accordée aux examens médicaux. Le CNT propose la mise en œuvre de projets pilotes pour certains groupes cibles.

Dans la pratique, les modalités de financement de cette prévention externe semblent plus particulièrement faire l'objet de discordances. C'est pourquoi la ministre a sous-traité un projet de recherche à l'université de

Liège. L'étude est terminée mais elle est passée sous silence.

En 2009, le monde de l'entreprise a payé quelque 240 millions d'euros de cotisations forfaitaires pour les services de prévention externes. La majeure partie de ce montant, à savoir 79 %, est consacrée aux examens médicaux périodiques des travailleurs dont la valeur préventive est limitée. Les entreprises qui souhaitent prendre d'autres mesures doivent généralement payer des cotisations supplémentaires.

Quelles mesures la ministre a-t-elle prises au cours des dernières années pour améliorer le fonctionnement des services de prévention externes? Comment suivra-t-elle l'avis du CNT? Comment adaptera-t-elle les tarifs? Quels sont les résultats de l'étude scientifique? Comment la ministre conciliera-t-elle les conditions des nouveaux agréments de 2012 avec les propositions du CNT? Qu'en est-il de la pénurie de médecins du travail? N'attire-t-on pas ainsi des migrants qualifiés d'Europe de l'Est? Des agréments ont-ils déjà été refusés par le passé ou le seront-ils dans le futur?

15.02 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): Il est impossible pour un gouvernement en affaires courantes de prendre des décisions relatives à des modifications pour le futur. Les employeurs, les travailleurs, les médecins du travail et l'inspection s'interrogent en effet sur le fonctionnement actuel des services de prévention externes.

Les services externes doivent déposer un plan ainsi que leurs réactions aux observations formulées lors des procédures d'agrément. Tous les services ont déposé des plans d'action. Le suivi est effectué au sein du comité d'avis paritaire du service externe. Le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail contrôle régulièrement les plans d'action et les rapports de suivi. Par ailleurs, l'administration réalise actuellement une enquête sur le financement.

J'ai adopté récemment un arrêté ministériel destiné à assurer un meilleur suivi du fonctionnement des services et qui impose un rapport annuel uniforme sur le fonctionnement des services externes. Les premiers résultats seront visibles en 2012.

Il est apparu que les services externes ne respectent peut-être pas correctement la réglementation relative à la facturation. Mon administration mène actuellement une enquête et l'inspection interviendra si nécessaire.

En affaires courantes, nous ne pouvons pas déterminer l'orientation de la tarification. L'enquête de l'université de Liège qui a pu être consultée sur un site internet, a déjà préparé le travail. Nous pouvons par ailleurs déjà examiner l'évaluation et les modifications possibles en commission.

Je ne peux anticiper sur les conditions d'agrément en 2012. Si des médecins du travail immigraient effectivement de Roumanie ou de Bulgarie, cette immigration devra être conforme aux règles européennes. Jamais un agrément n'a été refusé par le passé.

On dénombrait initialement un peu plus de vingt services externes, dont douze subsistent aujourd'hui. Les services externes obtiennent toujours en premier lieu un agrément de la Communauté pour la section de surveillance médicale. Si je devais constater des manquements graves, cela aurait certainement des conséquences pour l'agrément.

15.03 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Étant donné qu'il est question depuis plusieurs années d'une adaptation du système de financement à la demande du secteur et des partenaires sociaux, j'ai déposé une proposition de loi visant à réformer le système. La mise en œuvre concrète peut être confiée au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.

L'incident est clos.

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

16.01 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Les organisations syndicales et la direction de Bonduelle ont conclu un accord sur le plan social dans le cadre de la fermeture du site de Westmeerbeek. Cet accord prévoit une

prépension à partir de 50 ans.

La ministre juge-t-elle la mise à la retraite à un âge aussi précoce encore souhaitable? Comment concilier cette mesure avec le plaidoyer de l'Europe qui préconise la suppression progressive de ce régime?

16.02 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): Le 14 février 2011, Bonduelle a annoncé le licenciement collectif des 130 travailleurs du site de Westmeerbeek au SPF ETCS. L'entreprise remplit les conditions pour bénéficier d'un abaissement à 50 ans de l'âge de la prépension. Lorsque le dossier complet aura été déposé, il sera soumis aux partenaires sociaux au sein de la commission consultative Prépension et je prendrai ensuite une décision sur la base de cet avis.

Depuis l'instauration du Pacte de solidarité entre générations, le nombre de prépensions a baissé et l'âge moyen de la prépension a augmenté. L'employeur qui procède à une restructuration doit en outre créer une cellule d'emploi et fournir une offre de réorientation professionnelle. Les cotisations patronales sont par ailleurs fortement augmentées.

Les prépensionnés de 50 ans qui ne peuvent justifier de 38 années d'expérience professionnelle doivent rester inscrits comme demandeurs d'emploi. Les prépensionnés de moins de 58 ans et/ou ne pouvant justifier de 38 années d'expérience professionnelle doivent être inscrits six mois à la cellule d'emploi et rester inscrits comme demandeurs d'emploi.

L'ensemble de ces mesures doit amener à une diminution du nombre de prépensionnés.

16.03 Miranda Van Eetvelde (N-VA): La prépension à 50 ans, cela me paraît tout de même très tôt. Nous devons continuer à recourir à l'outplacement pour inciter ces personnes à répondre à des offres d'emploi.

16.04 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): Un nouveau gouvernement pourra mener des réformes structurelles supplémentaires dans ce domaine. Nous restons donc dans l'expectative.

L'incident est clos.

17 Question de M. David Clarinval à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les ventilations d'allocations de base au sein de la section 23, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale du budget général des dépenses de l'année 2010" (n° 3711)

17.01 David Clarinval (MR): Fin décembre 2010, la Cour des comptes a rendu un avis sur une nouvelle ventilation des allocations de base au sein de la section 23 SPF Emploi. Les crédits d'engagement de l'allocation de base "collaboration sociale bilatérale" sont dorénavant réduits à concurrence de 74 000 euros. Mi-janvier 2011, la Cour des comptes a rendu un second avis sur la ventilation des allocations de base au sein de la section 23 SPF Emploi: les crédits d'engagement de l'allocation de base "subsides à des organismes privés dans le cadre de la diversité, l'interculturalité et de l'égalité des chances" et "paiement du personnel détaché" sont dorénavant réduits respectivement à 270 000 euros et à 138 000 euros en faveur des crédits d'engagement des allocations de base de la division 01, soit dans vos organismes stratégiques.

La Cour des comptes a constaté que la redistribution des allocations de base de subsides était contraire aux dispositions des lois du 22 mai 2003 et du 23 décembre 2009.

Qu'allez-vous faire pour pallier ces déplacements budgétaires non autorisés? Pouvez-vous détailler ces ventilations? N'existe-t-il pas un risque d'annulation de ces dépenses?

17.02 Joëlle Milquet, ministre (*en français*): La redistribution des crédits budgétaires en cours d'année constitue une pratique légale, qui relève des discrétions des ministres.

Les ré-allocations budgétaires, pour lesquelles la Cour des comptes a émis des remarques, ont fait l'objet d'un contrôle préalable de légalité et d'opportunité et d'un avis de l'Inspection des Finances. Tous les éléments (avis du ministre du Budget, avis favorable de l'inspecteur des Finances) étaient présents.

En ce qui concerne le bulletin de redistribution n° 34, les ré-allocations en question ont été justifiées par le fait que le SCDF, qui verse les traitements des fonctionnaires et membres des cabinets, a continué à payer pendant des mois des collaborateurs dont le contrat de travail avait pris fin.

Ces sommes ont été imputées sur les budgets qu'il a fallu, ensuite, régulariser.

L'administration a oublié de comptabiliser, dans le calcul des sommes affectées pour les traitements, les pécules de vacances et la prime de fin d'année. Lorsque l'erreur a été constatée, il a fallu ajouter ces montants.

En 2010 se sont également ajoutés des frais liés à la présidence belge de l'Union européenne et aux Assises de l'Interculturalité.

La réécriture budgétaire est totalement légale. Le principe de la spécialité budgétaire signifie que les crédits budgétaires ne sont pas mis globalement à disposition du gouvernement mais qu'ils sont alloués d'après les objets de dépense.

Les cellules stratégiques disposent, sur le plan budgétaire, d'une enveloppe de personnel et de fonctionnement. Les cellules stratégiques ne peuvent, en principe, redistribuer qu'entre crédits de personnel ou qu'entre crédits de fonctionnement. Toutefois, il y a des dérogations. C'est la logique des "cavaliers budgétaires" qui est généralement utilisée.

Cette dérogation permet des transferts de liquidation entre programmes d'un même département.

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

Il existe une dérogation à cette dérogation. Elle a pour effet de créer au sein d'un budget d'un département une sorte de super enveloppe de crédits de personnel et une super enveloppe de dépenses de fonctionnement et d'investissement sans opérer de distinctions par programme.

Pour les crédits d'engagement, on accepte des redistributions entre crédits de personnel et de fonctionnement et investissement au sein du même budget. Pour opérer cette nouvelle ventilation, il a été fait attention de partir d'une allocation de base sur laquelle la cellule stratégique pouvait avoir un contrôle interne. Il s'agit en fait d'une technique d'écriture budgétaire accessoire qui est légale et qui est communément exercée par l'administration.

La redistribution des crédits d'engagement résulte bien dès lors d'une combinaison de la technique prévue pour la redistribution des crédits de liquidation et de la pratique autorisée par l'administration du Budget.

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

17.03 David Clarinval (MR): On peut quand même être interpellé par le fait que la Cour des comptes ...

17.04 Joëlle Milquet, ministre (en français): En fait, la Cour des comptes n'a pas la même interprétation que les administrations du Budget. La Cour émet ces remarques à chaque fois qu'un cavalier budgétaire est utilisé. Ils vont clarifier l'interprétation pour les années ultérieures.

17.05 David Clarinval (MR): Je comprends la technique du cavalier budgétaire. Mais l'avis défavorable de la Cour "fait un peu désordre". Ne pourrait-on avoir une conciliation pour une interprétation identique?

17.06 Joëlle Milquet, ministre (en français): Le gouvernement prépare une circulaire plus claire et plus précise. En outre, l'Inspection des Finances a toujours dit: "oui". Il existe donc une sorte de jurisprudence.

L'incident est clos.

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

SA nivelloise Geminus" (n° 3805)

18.01 Franco Seminara (PS): Le tribunal de commerce de Nivelles a déclaré ouverte sur avec la faillite de la SA nivelloise Geminus. Le 21 février dernier, le tribunal a chargé les avocats Delcourt et Speidel de trouver un repreneur potentiel pour assurer un transfert d'entreprise. Deux sociétés avaient alors marqué un intérêt certain. Il n'est pas exclu que le juge commissaire Bernard Pietquin et le curateur Bernard Vanham introduisent très rapidement une demande de poursuite des activités.

Du côté du personnel et des syndicats, on souligne une mauvaise gestion financière de l'entreprise. Pour l'heure, tout est entre les mains du curateur.

Les 127 membres du personnel avaient déjà été remerciés par l'usine Siemens-ATEA Colfontaine, il y a une dizaine d'années, puis embauchés avec des conditions revues à la baisse au sein de Geminus Colfontaine. Ils ont accepté une énième fermeture pour se délocaliser vers la maison-mère située à Nivelles. En guise de monnaie d'échange et compte tenu des difficultés rencontrées par l'entreprise, les promesses de la direction quant aux demandes de prépensions anticipées allaient bon train. Elles seront restées lettre morte.

Des ouvriers et employés de Geminus proviennent en grande partie de la région de Mons-Borinage et se retrouvent du jour au lendemain au chômage sans plan social ni prépensions anticipées.

Quelles sont les alternatives sociales qui s'offrent au personnel concerné? Disposez-vous d'une marge de manœuvre pour apporter un soutien aux travailleurs ainsi que des garanties sur leur sort? Dans l'affirmative, une structure d'outplacement est-elle envisagée? Les prépensions promises pour le personnel ayant atteint 52 ans sont-elles toujours d'actualité? Une procédure Renault sera-t-elle enclenchée? Votre alter ego au niveau régional, M. Antoine, a reçu les délégations syndicales en vue d'examiner les éventuels candidats repreneurs. Avez-vous eu écho des pourparlers entamés par le ministre régional? Quels sont les liens entre le ministère régional et le vôtre?

18.02 Joëlle Milquet, ministre (*en français*): En cas de faillite, le curateur ne peut pas conclure de convention collective en ce qui concerne la prépension conventionnelle.

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

La faillite ne met pas automatiquement fin au contrat de travail. Le curateur prend la décision de poursuivre ou non l'exécution des contrats de travail.

Comme vous le dites, la meilleure mesure est le transfert de l'entreprise à un tiers repreneur.

Les organisations syndicales ont été reçues, pour envisager les différents scénarios, par le ministre wallon de l'Emploi, à qui il revient d'activer les leviers appropriés, qu'il s'agisse d'une reprise de l'activité ou d'une fermeture pure et simple du site.

Les organisations syndicales ont déjà introduit une demande de mise en place d'une cellule de reconversion qui devrait accueillir environ 130 travailleurs licenciés.

18.03 Franco Seminara (PS): J'espère de tout cœur que les curateurs pourront maintenir l'activité à Nivelles.

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

Quand on sait que la Région wallonne renfloue la société pour lui rendre vie, on ne peut qu'être déçu par la tournure que prennent les événements. On avait promis une prépension aux ouvriers de 52 ans et plus dans le projet de licenciement collectif, en vertu d'une convention collective du travail qui prendrait fin le 17 juillet. Si les délais sont dépassés, 15 ouvriers retomberont au chômage sans pouvoir atteindre la prépension anticipée tant promise.

18.04 Joëlle Milquet, ministre (*en français*): Le plus important, c'est de trouver une solution pour la reprise

d'une activité et, pour ceux qui sont licenciés, la cellule de restructuration. S'il y a des demandes, nous les analyserons.

L'incident est clos.

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

19.01 Miranda Van Eetvelde (N-VA): En dépit de plaintes répétées de l'intéressé, une enquête n'a été ouverte qu'après son suicide. Une plainte auprès du parquet a été classée sans suite. Une autre auprès du syndicat s'est soldée par un transfert mais le harcèlement s'est poursuivi.

En tant que rapporteuse de groupe de travail chargé d'examiner la question du harcèlement au travail, j'estime que nous faisons un travail très utile.

Des mesures positives seront certes prises à court terme, mais la question est de savoir pourquoi la Belgique a attendu aussi longtemps pour les prendre. Nous savions depuis longtemps que les résultats de notre pays n'étaient pas brillants dans le domaine de la prévention du harcèlement sur le lieu de travail.

Comment des pratiques de harcèlement peuvent-elles perdurer des années durant, même lorsque la victime a déjà déposé plusieurs plaintes, que ce soit à l'échelon interne par le biais de l'organisation syndicale ou à l'échelon externe par le biais du parquet ?

La ministre pense-t-elle qu'en raison d'un système de financement forfaitaire et dépassé des services externes de prévention, la prévention insiste trop sur les examens médicaux périodiques dont la valeur préventive limitée a été démontrée, au détriment de réelles mesures de prévention ?

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

19.02 Joëlle Milquet, ministre (en néerlandais): Je suis consternée autant que vous l'êtes par ce nouveau cas grave de harcèlement. Le procureur du Roi en a été saisi. L'inspection du travail n'était pas au courant.

La législation existante est importante mais il faut poursuivre le travail de conscientisation. Un affinement de la législation n'est pas à exclure. En matière de harcèlement, la législation belge est la plus progressiste qui soit. Tant les auditions que le rapport d'évaluation que je procurerai prochainement au Parlement font apparaître que la législation donne de bons résultats. Toutefois, ces nouveaux faits de harcèlement montrent qu'il nous reste encore un très long chemin à parcourir. Certains travailleurs et travailleuses ont encore beaucoup de mal à faire entendre leur voix. La législation concernée est encore jeune. Pour faire changer les comportements, il faut plus de temps.

Un harcèlement peut durer plusieurs années parce que la personne qui en est victime doit suivre elle-même tout un processus de conscientisation et doit pouvoir en outre trouver un soutien parmi son entourage avant de s'adresser à une instance qui soit en mesure de traiter son cas. Une procédure *ad hoc* ainsi que le déploiement de personnes de confiance ont été prévus au sein de l'entreprise mais trop peu de travailleurs en sont aujourd'hui informés. Une sensibilisation accrue est dès lors nécessaire auprès des employeurs, des travailleurs, des syndicats, des personnes de confiance, des conseillers en prévention, des prestataires de soins, de la police, de la justice, etc.

L'incident est clos.

La réunion publique de commission est levée à 17 h 14.

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

01 Vraag van mevrouw Karolien Grosemans aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het kwaliteitscharter voor

dienstenchequebedrijven" (nr. 2471)

01.01 **Karolien Grosemans** (N-VA): Net voor de val van de regering wilde de minister enkele nieuwe initiatieven opstarten zodat dienstenchequebedrijven meer tijd en middelen in de opleiding van hun personeel zouden investeren. Er werd gesproken over een kwaliteitscharter.

Hoe ziet de minister dit kwaliteitscharter in de praktijk? Om welke maatregelen en voorstellen gaat het?

01.02 Minister **Joëlle Milquet** (*Nederlands*): In februari 2010 is een eerste werkgroep samengekomen om het kwaliteitscharter te bespreken. Die werkgroep bestond uit vertegenwoordigers van mijn kabinet, de RVA en de FOD Werk.

Het charter moet een aantal punten bevatten die bijdragen tot meer kwaliteitsvolle jobs. Het was de bedoeling om het charter via een KB verplicht te maken, maar de werkzaamheden zijn stilgevallen door de val van de regering.

Ik zal de verschillende voorstellen van aanvullende maatregelen in de strijd tegen de fraude aan de regering voorleggen.

Al sinds 2007 kunnen via het opleidingsfonds dienstencheques de vormingsinspanningen van de dienstenchequeondernemingen voor hun werknemers worden terugbetaald. Via het besluit van mei 2009 wou ik de werking van dit fonds verbeteren, onder meer door de opleidingen die worden terugbetaald, uit te breiden. Vooral de opleidingen die voor een duurzame inschakeling van diensten zorgen, zullen voortaan in het fonds worden opgenomen.

We kunnen ook de opleidingsverstrekker zelf een aanvraag laten indienen om de opleiding goed te keuren, waardoor de administratieve rompslomp voor de werkgever vermindert.

Ook kan aan nieuwe dienstenchequeondernemingen toegang tot het fonds worden verleend en kan een minimumbudget van 1.000 euro worden verstrekt aan alle dienstenchequeondernemingen. Tevens kunnen de regels van het fonds worden vereenvoudigd om het toegankelijker te maken. Wij kunnen natuurlijk ook de dotatie van het fonds verhogen en we kunnen de erkende ondernemingen verplichten een beroep op het fonds te doen.

We kunnen van de verplichting om een vormingsplan te hebben, een erkenningsvoorwaarde maken. Het vormingsplan moet voorzien in opleidingen in verschillende domeinen, zoals het gebruik van schadelijke producten, hygiëne- en veiligheidsregels, interpersoonlijke relaties en zelfs een opleiding voor het rijbewijs.

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

Het incident is gesloten.

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

02.01 **Karolien Grosemans** (N-VA): Als er niet snel een aanpassing komt aan de dienstenchequeregelgeving, dreigen er 12.000 jobs verloren te gaan in de strijkateliers en wasserijen. De Federatie van de Belgische Textielverzorging beschuldigt de minister van nalatigheid.

Hoe reageert de minister op deze beschuldiging? Volgens haar zijn er wel al maatregelen genomen. Welke? Is er ondertussen overlegd met de sector?

02.02 Minister **Joëlle Milquet** (*Nederlands*): Op 1 februari 2011 heb ik reeds mijn verbazing geuit over de agressieve toon en het ongegronde karakter van het persbericht waarin de Federatie van de Belgische Textielverzorging een onderhoud met mijn kabinet eist. Ten eerste had de Federatie tijdens het laatste

contact met mijn kabinet een lijst met eisen en voorstellen aangekondigd, die wij echter nooit hebben ontvangen. Ten tweede was er op het ogenblik van het persbericht al een overlegvergadering vastgelegd.

Bovendien hebben wij op verzoek van de Federatie al meerdere maatregelen genomen. Voor de strijkateliers zijn er al drie aanpassingen aan de reglementering gebeurd. Er is helemaal niets dat wijst op een mogelijk verlies van 12.000 banen.

Op 11 februari vond een nieuw overleg plaats. De Federatie vroeg om een verduidelijking van het tegoedbonnensysteem. Mijn diensten zullen die verduidelijking aan de sector bezorgen. De sector vroeg ook naar een uniek systeem om de te strijken stukken om te zetten in dienstencheques. De sector moet mij daarvoor een voorstel doen, dat ik vervolgens zal laten onderzoeken. Aan het verzoek om de activiteiten van de strijkateliers uit te breiden, kan geen gehoor worden gegeven, gezien de toestand van lopende zaken. Bovendien noopt de budgettaire situatie ons tot voorzichtigheid bij het uitbreiden van het toepassingsgebied van de dienstencheques. Na het onderhoud zei de sector tevreden te zijn over de constructieve houding van het kabinet.

02.03 Karolien Grosemans (N-VA): Ik hoop dat er prioritair werk wordt gemaakt van deze problematiek.

Het incident is gesloten.

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

03.01 Valérie Déom (PS): Volgens de NBB hebben 46.000 vennootschappen hun jaarrekening voor 2008 niet ingediend. Ook al zijn vele vennootschappen niet aan die verplichting onderworpen, de overige blijven in gebreke wat de bekendmaking betreft. 2.222 van de vennootschappen die hun jaarrekening wél hebben ingediend, hebben geen sociale balans gepubliceerd. Een aantal onder hen is daartoe niet verplicht. De wetgeving voorziet evenwel in een controle op deze verplichting en in eventuele sancties.

Hoe staat het momenteel met het toezicht op het indienen van de sociale balans door de ondernemingen? Gebeurt die controle systematisch? Werden er al sancties opgelegd? Vanaf 1 juli 2011 kunnen die inbreuken vastgesteld en gesanctioneerd worden door de sociale inspecteurs. Hoe zal een en ander concreet verlopen en welke sancties zullen er worden opgelegd?

03.02 Minister Joëlle Milquet (Frans): Wat de systematische controle op het neerleggen van de sociale balans betreft, moet de cel Bedrijfsorganisatie van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten controleren of de informatie die aan de ondernemingsraad en sinds april 2008 ook aan het comité voor bescherming en preventie op het werk moet worden verstrekt, wel degelijk werd meegedeeld.

De sociale balans maakt integrerend deel uit van de jaarrekening van de onderneming, maar de controle op de indiening ervan behoort tot op heden niet tot de bevoegdheid van de cel Bedrijfsorganisatie, maar wel van de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie. Als gevolg van de hervorming van het sociaal strafwetboek worden de inspecteurs van de FOD Werkgelegenheid bevoegd voor de controle op de indiening van de sociale balans vanaf 1 juli 2011. Er zullen systematische controles worden uitgevoerd. Er worden al werkvergaderingen georganiseerd om hun werk te reorganiseren.

Volgens het rapport dat aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven werd meegedeeld, heeft de cel in 2006 1.403 bedrijven gecontroleerd, in 2007 waren dat er 1.285, in 2008 1.209 en in 2009 927. Van de gecontroleerde bedrijven had 88,8 procent de gevraagde informatie meegedeeld aan de ondernemingsraad, 53 ondernemingen ontvingen een waarschuwing of kregen opmerkingen en 11 hadden geen sociale balans meegedeeld. Dit wil zeggen dat toch niet minder dan 12 procent van de bedrijven niet in orde was.

03.03 Valérie Déom (PS): Dankzij deze hervorming zal de controle worden gecentraliseerd, wat de doeltreffendheid ten goede zal komen. De sociale balans is belangrijk om een werkgelegenheidsbeleid op het getouw te zetten of te controleren, meer bepaald wat gelijke lonen betreft. We zullen ongetwijfeld vragen nog een aantal punten aan de sociale balans toe te voegen.

Een goede controle is noodzakelijk om na te gaan of de maatregelen het gewenste resultaat hebben.

Het incident is gesloten.

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

04.01 Meryame Kitir (sp.a): Uit het vierde rapport van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen inzake de loonkloof tussen mannen en vrouwen blijkt dat, uitgedrukt in uurloon, vrouwen gemiddeld 11 procent minder verdienen dan mannen. Rekening houdend met het aandeel deeltijds werk bij vrouwen, loopt het verschil op het niveau van het jaarloon op tot 24 procent.

Het Instituut formuleert dertien beleidsaanbevelingen om dit te verhelpen. Welke daarvan heeft de minister omgezet in beleid en welke ziet zij alsnog als prioritair te realiseren?

04.02 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): In cao 25^{ter} is het principe van gelijke verloning vastgelegd en wordt gevraagd dat de sectoren en ondernemingen die dit nog niet hebben gedaan, hun functiewaardering en loonclassificatie zouden toetsen aan de genderneutraliteit. Ik heb de voorzitters van de paritaire comités sindsdien al herhaaldelijk schriftelijk herinnerd aan deze aangelegenheid. Tot nu toe heb ik echter gemerkt dat de sociale partners deze eis – vreemd genoeg – nooit steunden tijdens de onderhandelingen voor het IPA.

Voorts heb ik meer dan een jaar geleden advies gevraagd aan de NAR over een ontwerp van KB tot wijziging van de sociale balans van ondernemingen door de gegevens van rubriek 102, Personeelskosten, in te delen volgens het geslacht. Dat beoogde een sensibilisering inzake gelijke kansen, transparantere lonen en loonstatistieken volgens sector en geslacht. Helaas is er nog geen akkoord tussen de sociale partners en heb ik nog geen antwoord van de NAR.

Tijdens het Belgische voorzitterschap van de Europese Unie hebben we wel een Europees rapport over de problematiek van de loonkloof opgesteld. Ook werd een gids uitgebracht van goede praktijken van de 27 lidstaten. In ons hervormingsprogramma voor 2020 mikken we ambitieus op een loonverschil van niet meer dan 5 procent voor mannen en vrouwen. Volgens mij is het belangrijk om ter zake een meerjarenplan met streefcijfers uit te werken.

04.03 Meryame Kitir (sp.a): Het is verheugend dat de minister de voorzitters van de paritaire comités aanspoort om meer genderneutraal te onderhandelen, maar ze heeft tevens de bevoegdheid om dwingende maatregelen op te leggen, iets waartoe ik haar oproep. In 2011 is een loonkloof tussen mannen en vrouwen niet meer te verantwoorden.

Het incident is gesloten.

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

05.01 Thierry Giet (PS): De werkloosheidsreglementering bevat heel wat mogelijkheden om een waarschuwing te geven of om een effectieve sanctie met volledig of gedeeltelijk uitstel op te leggen. De bedoeling daarvan was de RVA de nodige middelen ter beschikking te stellen om de sancties af te stemmen op het profiel van de werkloze en rekening te houden met eventuele verzachtende omstandigheden.

Toen er echter nieuwe maatregelen werden aangenomen in het kader van het activeringsplan van het zoekgedrag naar werk (koninklijk besluit van 4 juli 2004) werd niet voor enige mogelijkheid tot uitstel van de uitvoering van de uitsluitingsmaatregelen gezorgd. Zo ontstond, vreemd genoeg, een ongelijke behandeling tussen twee categorieën van werklozen.

Opdat een sanctie evenredig zou zijn met het door het activeringsplan nagestreefde doel, moet ze rekening

houden met het sociaalprofessionele profiel van de werkloze, met zijn vaardigheden, met de gedane inspanningen om werk te zoeken en met de moeilijkheden waarmee hij af te rekenen kreeg.

Het hof van beroep van Bergen erkende in een arrest van 29 juni 2010 dat het ontbreken van de mogelijkheid om de beslissing tot uitsluiting van het recht op werkloosheidsuitkeringen met uitstel op te leggen, een discriminatie inhoudt die in strijd is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. De grondrechter kan die leemte in de reglementering natuurlijk niet opvullen.

Kunt u de nodige corrigerende maatregelen nemen?

05.02 Minister **Joëlle Milquet** (*Frans*): Er is sprake van twee verschillende situaties. Enerzijds zijn er de 'traditionele' sancties, die worden opgelegd omdat vergoedbare werklozen bepaalde inbreuken hebben gepleegd (onjuiste verklaring, niet-aangifte van arbeid, weigering om in te gaan op een werkaanbieding, enz.). In die gevallen kan de directeur van de RVA zijn sanctie bepalen op grond van de reglementaire bepalingen in dat verband; het gaat hier om een mogelijkheid waarover de directeur beschikt, niet om een recht dat men kan doen gelden.

Anderzijds is er de opvolging van het zoekgedrag naar werk. De basisvoorwaarde voor het ontvangen van een werkloosheidsuitkering is dat de volledig uitkeringsgerechtigde werkloze actief werk zoekt. Indien na een trage procedure blijkt dat iemand opnieuw dezelfde fouten maakt, kan de toekenning van de werkloosheidsuitkering worden onderbroken. Dat gebeurt ook, zonder waarschuwing of uitstel, indien de werkloze niet langer aan andere uitkeringsvoorwaarden voldoet.

Al bestaat er geen mogelijkheid tot uitstel of tot een formele of informele waarschuwing, in de praktijk bevat de huidige procedure diverse waarschuwingen. Er is bovendien een beoordelingsmarge ingebouwd die veel weg heeft van een uitstelmogelijkheid. De procedure is traag en pedagogisch opgevat. De werkzoekende wordt op zijn plichten gewezen wanneer hij zich voor het eerst inschrijft en wanneer hij een uitkering aanvraagt. Vervolgens wordt hij enkele maanden vóór zijn eerste onderhoud door de RVA op de hoogte gebracht. Hij wordt nogmaals ingelicht tijdens een gesprek met een consultant van de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling. Het eerste onderhoud strekt tot nieuwe waarschuwing en geldt als uitstelmogelijkheid (op dat ogenblik kan men niet worden bestraft, zelfs niet in geval van een negatieve beoordeling).

Als het tweede onderhoud negatief is voor de werkzoekende, wordt hij gedurende vier maanden geschorst. Hij wordt opnieuw ingelicht over de mogelijkheid om zijn recht op een uitkering terug te winnen indien hij de gevraagde inspanningen levert, alsook over het risico dat hij zijn recht op een uitkering definitief verliest indien hij die inspanningen niet levert.

Pas nadat al die stappen doorlopen werden – dit duurt ongeveer 24 maanden – kan de definitieve sanctie worden opgelegd. De facilitator heeft een bijzonder ruime beoordelingsbevoegdheid.

Ik blijf bij ons voorstel voor een hervorming inzake samenwerkingsakkoorden, de begeleiding van de werkzoekenden en sancties.

05.03 **Thierry Giet** (PS): We zullen moeten zien of de jurisprudentie waarnaar ik verwees, algemeen ingang zal vinden, en we zullen de sanctie als zodanig moeten onderzoeken.

Het incident is gesloten.

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

06.01 **Meryame Kitir** (sp.a): Uit een advies van de NAR blijkt dat 66 paritaire comités in 2008 en 76 paritaire comités in 2009 de opgelegde norm voor vormingsinspanningen niet hebben gehaald. Het is des te pijnlijker dat een aantal sectoren die worden getroffen door zwaar banenverlies wegens de globalisering en onvoldoende innovatie en specialisatie, totaal niet investeert in menselijk kapitaal.

Hoe ver staat het met het ministerieel besluit dat de inning van de bijdragen in de betrokken sectoren regelt?

Volgens UNIZO zou een aantal sectoren onvoldoende op de hoogte zijn geweest van de wijze waarop ze hun vormingsinspanningen moeten registreren en vermelden. Hoe reageert de minister hierop?

06.02 Minister **Joëlle Milquet** (*Nederlands*): Iedereen was op de hoogte. We hebben informatie verspreid en hebben een KB genomen. We hebben de lijsten van de NAR gekregen als basis voor het KB.

Dat is volgens mij noodzakelijk. We moeten de wetten naleven en dit is een belangrijk signaal. Dat is de reden waarom er sancties zijn.

06.03 **Meryame Kitir** (sp.a): Ik ben blij dat de minister voet bij stuk heeft gehouden.

Het incident is gesloten.

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

07.01 **Karolien Grosemans** (N-VA): Payrolling is een vorm van terbeschikkingstelling van medewerkers waarbij een bedrijf zijn personeelsleden op de loonlijst van een payrollbedrijf zet, dat die personeelsleden dan met een uitzendcontract ter beschikking stelt van hun oorspronkelijke bedrijf.

Dat systeem is voor bedrijven goedkoper dan de klassieke uitzendarbeid, omdat zij niet via een uitzendbureau medewerkers hoeven aan te werven.

De selectie blijft een taak van de opdrachtgever, waardoor de vergoeding daarvoor aan het uitzendbureau wegvalt.

In Nederland is het populair, maar in België is het nog heel nieuw. De wetgeving in ons land verbiedt het ter beschikking stellen van personeel, behalve bij uitzendarbeid.

Hoe beoordeelt de minister het systeem van payrolling? Zijn er juridische bezwaren? Kunnen bedrijven die niet erkend zijn als uitzendkantoor, diensten van payrolling aanbieden?

07.02 Minister **Joëlle Milquet** (*Nederlands*): Deze vraag is gebaseerd op een wat onvolledig en tendentieus artikel in *De Standaard* dat verwijst naar de Nederlandse wetgeving en praktijk, maar die verschillen sterk van onze reglementering.

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

Het payrollbureau neemt de werknemer in dienst en vervult alle formaliteiten. Omdat de gebruiker zelf de kandidaat selecteert, moeten er minder kosten betaald worden aan de tussenpersoon.

Een dergelijke vorm van tewerkstelling is echter precair voor de werknemer. In België moet de tussenpersoon als uitzendbureau erkend zijn. Een afwijking kan niet worden toegestaan als het bedrijf in hoofdzaak geen andere activiteit heeft en zeker niet als de uitlening geen toevallige activiteit is.

Het systeem is in ons land niet zinvol, want de erkende sociale secretariaten kunnen volkomen wettelijk alle administratieve formaliteiten voor een werkgever vervullen. Uitzendarbeid is zinvol, omdat de werkgever de kandidaten niet zelf moet selecteren. Het enige doel van payrolling is de creatie van een nieuwe categorie precare werknemers.

07.03 **Karolien Grosemans** (N-VA): Het bedrijf Easymatch biedt dit systeem sinds kort in ons land aan. Dat is dus niet wettelijk?

07.04 Minister **Joëlle Milquet** (*Nederlands*): Nee.

07.05 **Karolien Grosemans** (N-VA): Het beweert gelieerd te zijn aan een erkend uitzendbureau, namelijk Flexpoint. Kan de wetgeving op die manier omzeild worden?

07.06 Minister **Joëlle Milquet** (*Nederlands*): Het is mogelijk, maar dan nog moet het de verschillende bepalingen van de wet over uitzendarbeid respecteren.

07.07 **Karolien Grosemans** (N-VA): Waarom zou het artikel tendentiekus zijn?

07.08 Minister **Joëlle Milquet** (*Nederlands*): Het artikel geeft geen correct beeld van de situatie in Nederland en ons land. Wij hebben een goede reglementering voor uitzendarbeid en de sociale secretariaten helpen de ondernemingen met de formaliteiten.

Het incident is gesloten.

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

08.01 **Philippe Blanchart** (PS): In 2010 verrichtte de Sociale Inspectie 4.574 controles in horecabedrijven en werden er 1.309 processen-verbaal opgemaakt, d.i. een verhouding van 28,6 procent. Die verhouding is de voorbije jaren stabiel gebleven.

In januari 2010 werd het btw-tarief voor de horeca verlaagd tot 12 procent om zwartwerk in die sector te regulariseren. Jammer genoeg lijkt die belastingverlaging niet het gewenste effect te hebben gesorteerd, al is het voorbarig om definitieve conclusies te trekken. De Vlaamse horecafederatie beweert evenwel dat er dankzij die btw-verlaging 2.570 voltijdequivalenten werden gecreëerd in de eerste negen maanden van 2010.

Kan u ons meedelen hoeveel banen er in 2010 gecreëerd werden, opdat we ons een duidelijker beeld zouden kunnen vormen van het effect van de btw-verlaging op die sector? Waren er horecabedrijven die problemen ondervonden bij het doorvoeren van die btw-verlaging en die er bijgevolg de voorkeur aan gaven het faillissement aan te vragen? Konden de 'kleine zelfstandigen' hulp krijgen wanneer ze voor de eerste keer de documenten voor het in dienst nemen van een bediende of een arbeider invulden?

08.02 Minister **Joëlle Milquet** (*Frans*): Ik beschik over de cijfers van de RSZ voor de eerste drie trimesters van 2010. We wachten nog op de eindevaluatie voor 2010.

In het eerste trimester werd er noch een stijging, noch een daling vastgesteld.

In het tweede trimester steeg het aantal banen ten opzichte van het tweede trimester van 2009, in volle crisis dus, met 2.500 banen, wat neerkomt op ongeveer 1.700 voltijdequivalenten. In het derde trimester kwamen er 1.200 banen bij, en dat stemt overeen met een stijging met 2.000 voltijdequivalenten ten opzichte van het derde trimester van 2009. In elk trimester steeg de werkgelegenheid dus licht ten opzichte van 2007, toen de crisis nog niet had toegeslagen, en 2008.

Ik kom nu op de invoering van de specifieke Dimona-aangifte voor tijdelijke werknemers in de horeca. We hebben met de RSZ en de horecafederatie tal van voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd over dat systeem. Voorts kan elke werkgever zich laten bijstaan door zijn federatie of zijn sociaal secretariaat bij het nakomen van zijn verplichtingen. Ik denk dat we op dat stuk al het mogelijke gedaan hebben.

08.03 **Philippe Blanchart** (PS): Uw cijfers zullen de consument geruststellen, want die is geneigd te denken dat de btw-verlaging niet werd doorberekend in zijn restaurantrekening. Als ik het goed begrepen heb, zouden er in drie kwartalen 3.700 nieuwe banen geregistreerd zijn.

08.04 Minister **Joëlle Milquet** (*Frans*): Die cijfers mogen niet opgeteld worden! Het gaat om een momentopname voor elke periode, want er zijn seizoensgebonden verschillen.

08.05 **Philippe Blanchart** (PS): Er is evenwel sprake van een positieve trend.

08.06 Minister **Joëlle Milquet** (*Frans*): Er is een verhoging ten opzichte van 2009, maar in 2010 hebben wij dan ook het win-winplan ingevoerd dat ervoor zorgt dat ongeschoolde jongeren makkelijker kunnen worden aangeworven. Het win-winplan werkt in die cijfers door. Wij zullen overigens samen met de RVA een tweede

evaluatie van dit plan maken en nagaan in welke sectoren het plan gebruikt werd.

Het incident is gesloten.

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

09.01 Karolien Grosemans (N-VA): Bij de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie werd in 2010 gestart met een project betreffende de vereenvoudiging van de beslaglegging op vakantiegeld door de belastingen. De bedoeling was de huidige procedure te vervangen door een elektronische flux. Hiervoor is een samenwerking met de FOD Financiën nodig, maar dat verloopt niet vlot.

Wat is er fout gelopen? Welke maatregelen worden genomen om deze administratieve vereenvoudiging door te voeren? Was in de bestuursovereenkomst een voorafgaande studie door het Agentschap voor Administratieve Vereenvoudiging opgenomen? Wat is het tijdschema?

09.02 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): Er is geen probleem geweest bij de besprekingen tussen de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie en de FOD Financiën over de administratieve vereenvoudiging van de beslagleggingen op het vakantiegeld. Er werd zeer goed samengewerkt. Dit is echter een complexe materie en een grondige analyse is dus nodig om na te gaan wat er haalbaar is.

Het overstappen op een geïnformatiseerde gegevensstroom staat in de bestuursovereenkomst van de RJV. Het is dan ook die dienst die het initiatief mocht nemen. Hierbij komen echter heel wat instellingen van sociale zekerheid kijken en daarom werd aan de dienst voor Administratieve Vereenvoudiging gevraagd om het dossier op te volgen en contacten te leggen voor een alomvattende oplossing. Die dienst heeft al een voorstudie uitgevoerd met betrekking tot een gestandaardiseerde lay-out voor de beslagleggingen.

Het incident is gesloten.

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

10.01 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Sinds enkele jaren wordt de wetgeving betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers strikt geïnterpreteerd door de RSZ. Daardoor wordt het vertrekvakantiegeld ook uitbetaald aan werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen, ook als ze in hetzelfde bedrijf blijven werken. Werknemers die binnen een bedrijf worden overgeplaatst en andere uren presteren, krijgen dus het volledige vertrekvakantiegeld uitbetaald. Er wordt zelf voorgesteld om het systeem in de toekomst ook toe te passen op de thematische verloven.

Klopt dat? Waarom wordt de wetgeving op deze manier geïnterpreteerd? Hoe valt dit te rijmen met administratieve vereenvoudiging? Wat is de mening van de minister?

10.02 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): Het is niet de RSZ, maar wel de FOD Sociale Zaken die verantwoordelijk is voor de interpretatie van de bepalingen inzake jaarlijkse vakantiewetgeving.

De gevolgen voor de jaarlijkse vakantie bij het nemen van een thematisch verlof verschillen naargelang dat het gaat om voltijds of deeltijds verlof. Ingeval van arbeidsduurvermindering wordt er een vervroegd vakantiegeld betaald in de maand december van het jaar waarin de bediende zijn arbeidsduur heeft verminderd, en dat op basis van de voltijdse prestatie in het jaar voordien. Er wordt ook een vervroegd vakantiegeld betaald voor de vakantie die volgt op het jaar waarin de arbeidsduur wordt verminderd, en dat op basis van het loon na de arbeidsduurvermindering.

In geval van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst betaalt de werkgever de bediende op het moment van de schorsing het volledige vakantiegeld uit. Deze regeling geldt voor het einde van het contract, maar ook voor tijdscrediet, ouderschapsverlof of palliatief verlof.

Het is inderdaad een zeer ingewikkelde reglementering, die niet altijd aansluit bij de werkelijkheid van een

evoluerende arbeidsmarkt. Ik ben daarom voorstander van inhoudelijke wijzigingen na advies van de sociale partners. In 2010 vonden er bij de NAR verschillende besprekingen plaats over dit thema. Die zullen worden voortgezet wanneer er meer duidelijkheid is over het eenvormig maken van de statuten van arbeiders en bedienden.

10.03 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): De thematische verloven zijn van tijdelijke aard. De werknemer heeft niet de intentie om voor altijd minder te gaan werken. Als men er een soort contractuele schorsing van maakt, kan dat een hinderpaal zijn om zulke verloven op te nemen.

Het incident is gesloten.

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

11.01 **Meyrem Almaci** (Ecolo-Groen!): Bij de maaltijdcheques die werknemers krijgen, zit telkens reclame in de vorm van kortingsbonnen. Werknemers hebben niet de mogelijkheid om deze kortingsbonnen als individu te weigeren. Alleen de werkgever kan deze reclame voor alle werknemers stopzetten. De werkgevers zijn natuurlijk niet geneigd om in te gaan op de vraag om die bonnen niet langer te ontvangen, omdat er voor hen een lager tarief aan vast hangt.

Dat betekent dat een bedrijf dat op deze wijze reclame aanbiedt, drie keer langs de kassa passeert: een keer bij het aanbieden van de maaltijdcheques, een keer via betaalde direct marketing en nog een keer via de inkomsten van verloren en verlopen maaltijdcheques. Is de minister op de hoogte van deze praktijk? Wat is haar houding?

Het is ook onwettig om zonder voorafgaande toestemming persoonsgegevens te gebruiken voor reclame. Door maaltijdcheques met reclame te combineren, gebeurt dat in feite toch. Welke actie zal de minister ondernemen?

De verdeling van elektronische maaltijdcheques is inmiddels per KB geregeld en zou dit jaar in de praktijk moeten worden omgezet. In theorie zou vanaf 1 januari een erkenning kunnen worden aangevraagd. De werkgevers moeten nu dus in actie schieten. Wat is de stand van zaken?

11.02 Minister **Joëlle Milquet** (Nederlands): Ik ben ervan op de hoogte dat de meeste werknemers in hun enveloppe met maaltijdcheques ook een aantal kortingsbonnen vinden. Voor mij is een initiatief dat kortingen kan opleveren voor de burger aanvaardbaar, voor zover de bestaande regelgeving gerespecteerd wordt.

Wanneer er reclame wordt gemaakt op grond van de profielen van de gebruikers, dan moeten wij ons afvragen of de regels die de persoonlijke levenssfeer beschermen, wel gerespecteerd worden. Ik zal dan ook een officiële vraag sturen aan de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

De wet van 30 december 2009 legt in artikel 183 en 185 de basisregels vast voor de uitgevers van elektronische maaltijdcheques. Het KB van 12 oktober 2010 preciseert de voorwaarden waaraan de uitgevers moeten voldoen. Daarin staat onder meer dat de persoonsgegevens enkel en alleen mogen dienen voor het beheer van de maaltijdcheques. Het gebruik ervan voor profileringsdoeleinden en de mededeling aan derden zijn verboden. Concreet betekent dit dat er geen campagne mag worden opgezet op grond van persoonsgegevens die de uitgever van elektronische cheques in zijn bezit heeft. Gericht direct marketing is dus niet toegelaten.

Ik verwijs uitdrukkelijk naar de wet van 11 maart 2003 betreffende bepaalde juridische aspecten van de diensten van de informatiemaatschappij. Het elektronisch toesturen van geadresseerde reclame kan immers enkel na uitdrukkelijke toestemming van de consument.

We moeten alleszins meer informatie over de huidige wetgeving aan de firma's verstrekken.

11.03 **Meyrem Almaci** (Ecolo-Groen!): Momenteel is het zo dat individuen die verzet aantekenen, gewoon worden genegeerd. Het gaat hier echter duidelijk om reclame en indien iemand reclame niet wil ontvangen, moet gewoon op zijn vraag worden ingegaan. Het is dan ook heel belangrijk dat de Commissie voor de

bescherming van de persoonlijke levenssfeer de kwestie eens bekijkt.

Ik kijk uit naar het advies en ik hoop dat er intussen onderzoek wordt gevoerd naar het systeem van de maaltijdcheques.

Het incident is gesloten.

De **voorzitter**: Vraag nr. 3199 van de heer Bonte zal worden gesteld in het kader van de bespreking van de begroting. Vraag nr. 3252 van mevrouw Demir wordt omgezet in een schriftelijke vraag.

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

12.01 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Sedert juli 2009 wordt in de bouwsector bij tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen en slecht weer gewerkt met een genummerd werkloosheidsformulier op naam, de controlekaart C3.2A-Bouw.

Werd dat systeem al geëvalueerd? Daalt met dit formulier de uitkeringsfraude? Kunnen we het systeem niet veralgemenen tot alle fraudegevoelige sectoren?

12.02 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): Deze regeling werd in overleg met de sociale partners van de bouwsector ingevoerd door het KB van 3 mei 1999 en het ministerieel besluit van 3 mei 1999. De werknemer moet dagelijks op deze controlekaart melding maken van zijn arbeidsprestaties en hij moet de kaart aan het einde van de maand indienen bij zijn uitbetalingsinstelling. Voor dagen die als werkdagen werden aangekruist, kunnen geen uitkeringen toegekend worden.

De controleurs van de RVA gaan op het terrein na of deze regels worden nageleefd. Om fraude tegen te gaan wordt de kaart afgeleverd door het Fonds voor Bestaanszekerheid; zo kan de kaart niet worden ingewisseld tegen een andere met minder prestaties. In andere sectoren gebruikt men een genummerd controleformulier van de RVA.

Het is niet haalbaar en niet zinvol om de techniek van de bouwsector te veralgemenen.

Uit het cijfermateriaal van de sociale inspectiediensten blijkt geen noemenswaardige daling van de fraude. De regering heeft daarom beslist om in overleg met de bouwsector een elektronische dagelijkse tijdsregistratie in te voeren. De modaliteiten van zo een systeem worden momenteel onderzocht. Een ontwerp van wet werd al opgesteld. Het toetsen van de werkloosheidsgegevens aan deze elektronische registratie zal de efficiëntie van de fraudebestrijding sterk doen toenemen.

12.03 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Onze sterke en op solidariteit gebaseerde sociale zekerheid kan maar overleven als er voldoende controle bestaat op fraude. Misbruiken moeten met alle middelen worden bestreden: de genummerde kaart op naam is daar één van.

Het incident is gesloten.

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

13.01 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Een uitkeringsgerechtigde die alleen woont, kan als werknemer met gezinslast worden beschouwd indien hij daadwerkelijk onderhoudsuitkeringen betaalt op basis van een rechterlijke beslissing of een notariële akte.

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

Hoeveel aanvragen ontvangen de uitbetalingsinstellingen van de Dienst voor Alimentatievorderingen (DAVO)

in het kader van artikel 14 van de wet van 21 februari 2003?

13.02 Minister **Joëlle Milquet** (*Nederlands*): Vanaf 1 maart 2002 werd de notie 'onderhoudsuitkeringen verschuldigd zijn' vervangen door 'effectief onderhoudsuitkeringen betalen'.

Het is materieel onmogelijk om systematisch na te gaan of de werkloze onderhoudsplichtige de verschuldigde onderhoudsuitkeringen heeft betaald. De betaling gebeurt immers niet steeds met de periodiciteit van een maand, de RVA en de uitbetalingsinstelling kunnen geen boekhouding bijhouden met de verplichtingen van de partijen en de betrokken partijen werken niet altijd mee.

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

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

Bij afwezigheid van effectieve betalingen kan het recht op het statuut van werknemer met gezinslast vervallen. De directeur kan een termijn toekennen om de toestand te regulariseren. Deze beoordelingsbevoegdheid houdt ook in dat hij te geringe betalingen met een niet-betaling kan gelijkstellen.

Wanneer de verplichting niet spontaan wordt uitgevoerd, kan de schuldeiser beslag op de werkloosheidsuitkering laten betekenen bij de DAVO.

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

Een werkloze kan inderdaad het statuut van werknemer met gezinslast krijgen indien hij onderhoudsuitkeringen betaalt op grond van een notariële akte in het kader van een procedure tot echtscheiding met onderlinge toestemming of een scheiding van tafel en bed.

De RVA heeft in 2010 van de DAVO 917 aanvragen ontvangen.

13.03 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): In de ziekteverzekering kan de uitkeringsgerechtigde zijn hoedanigheid aantonen door een onderhandse akte neer te leggen bij de griffie van de rechtbank. In het KB over de werkloosheid is er enkel sprake van een rechterlijke beslissing of een notariële akte.

Is het niet raadzaam om beide reglementeringen – die eigenlijk hetzelfde doel nastreven – beter op elkaar af te stemmen?

13.04 Minister **Joëlle Milquet** (*Nederlands*): Dit is een terechte vraag. Ik zal hierover met mijn administratie en de RVA praten. Het is wel een heel ingewikkeld geval.

Het incident is gesloten.

De **voorzitter**: Vragen nr. 3417 van mevrouw Vanlerberghe en nr. 3445 van mevrouw Temmerman worden gesteld.

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

14.01 **Kattrin Jadin** (MR): Op 4 maart werd er gestaakt in een kmo in de buurt van Verviers. Het bedrijf telt 35 werknemers en heeft geen vakbondsvertegenwoordiging. Vakbondsvertegenwoordigers van buiten het bedrijf hebben er evenwel stakersposten opgesteld en de toegang tot de lokalen versperd. De werknemers

waren niet op de hoogte van de actie, aangezien niets in het bedrijf deed vermoeden dat er iets op til was.

Kunnen we dit soort acties dulden, en kunnen we aanvaarden dat werknemers gegijzeld worden wegens een staking waartoe ze zelf niet hebben opgeroepen? Is het aanvaardbaar dat mensen zonder enige objectieve rechtvaardiging een staking organiseren in een bedrijf waar ze geen enkele band mee hebben? Is dat geen misbruik van het stakingsrecht? Zal u maatregelen nemen om een herhaling van dergelijke feiten te voorkomen?

14.02 Minister **Joëlle Milquet** (*Frans*): De nationale actiedag van 4 maart werd georganiseerd door twee van de drie nationale vakbonden, uit protest tegen het centraal akkoord. Die actiedag stond in het teken van een algemene problematiek, zonder dat daarom elk bedrijf met een specifiek conflict te kampen had.

In België wordt het stakingsrecht geregeld door de jurisprudentie van de gewone rechtbanken en van de internationale normen en verdragen, waaronder het Europees Sociaal Handvest. Uit die jurisprudentie en regelgeving valt af te leiden dat stakersposten, zelfs indien ze door werknemers van buiten het bedrijf worden georganiseerd, toegestaan zijn zolang er geen geweld wordt gebruikt. Werkwilligen fysiek de toegang tot het bedrijf ontzeggen is dan weer verboden.

De burgemeester, de politie of de magistratuur kunnen optreden tegen misbruik van het stakingsrecht, zonder evenwel de staking zelf te kunnen verbieden.

Het incident is gesloten.

15 **Vraag van mevrouw Miranda Van Eetvelde aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de tarificatie van de externe preventiediensten" (nr. 3614)**

15.01 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): Bij de persvoorstelling van haar beleidsprogramma 2008-2012 kondigde de minister aan dat ze samen met de sociale partners initiatieven zou nemen om het functioneren van de externe preventiediensten te verbeteren, onder meer door een aanpassing van het financieringsmechanisme.

De NAR adviseerde op 6 mei 2009 ook om de externe preventiediensten te hervormen en de pijnpunten – de onderbezetting en de te sterke focus op medische onderzoeken – weg te werken. De NAR stelt proefprojecten voor bepaalde doelgroepen voor.

In de praktijk blijkt er vooral onenigheid te bestaan over de financieringsmodaliteiten van die externe preventie. De minister heeft daarom een onderzoeksproject uitbesteed aan de universiteit van Luik. De studie is afgerond, maar wordt doodgezwegen.

In 2009 betaalde het bedrijfsleven bijna 240 miljoen euro aan forfaitaire bijdragen voor externe preventiediensten. Het grootste deel van dat bedrag, namelijk 79 procent, wordt besteed aan periodieke medische onderzoeken op werknemers, onderzoeken met een beperkte preventieve waarde. Ondernemingen die iets meer willen doen, moeten daar meestal bijkomend voor betalen.

Welke maatregelen heeft de minister de afgelopen jaren genomen om het functioneren van de externe preventiediensten te verbeteren? Hoe zal zij het advies van de NAR opvolgen? Hoe zal zij de tarieven aanpassen? Wat zijn de resultaten van de wetenschappelijke studie? Hoe zal de minister de voorwaarden van de erkenningsronde van 2012 verzoenen met de voorstellen van de NAR? Wat met het tekort aan arbeidsgeneesheren? Worden er op deze manier geen Oost-Europese hooggeschoolde migranten aangetrokken? Werden er al erkenningen geweigerd of zal dat in de toekomst gebeuren?

15.02 Minister **Joëlle Milquet** (*Nederlands*): Een regering van lopende zaken kan onmogelijk beslissen over wijzigingen in de toekomst. De huidige werking van de externe preventiediensten roept inderdaad vragen op bij de werkgevers, werknemers, de arbeidsgeneesheren en de inspectie.

De externe diensten moeten een plan indienen met hun reacties op de opmerkingen die tijdens de erkenningsprocedures zijn gemaakt. Alle diensten hebben actieplannen ingediend. De opvolging gebeurt

binnen het paritair adviescomité van de externe dienst. De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk volgt de actieplannen en de voortgangsrapporten regelmatig op. De administratie is momenteel ook bezig met een onderzoek naar de financiering.

Ik heb onlangs een ministerieel besluit genomen om de werking van de diensten beter te kunnen opvolgen en dat een eenvormig jaarverslag van de werking van de externe diensten oplegt. De eerste resultaten daarvan zullen zichtbaar worden in 2012.

Het is gebleken dat de externe diensten de regelgeving inzake de facturatie misschien niet goed naleven. Mijn administratie is bezig met een onderzoek en de inspectie zal optreden als dat nodig blijkt.

In een periode van lopende zaken kunnen we niet bepalen in welke richting de tarificatie zal gaan. Het onderzoek van de Luikse universiteit, dat op een website te raadplegen was, heeft het werk al voorbereid. Wij kunnen in de commissie ook al praten over de evaluatie en mogelijke wijzigingen.

Ik kan niet vooruitlopen op de erkenningsvoorwaarden in 2012. Als er inderdaad arbeidsgeneesheren uit Roemenië of Bulgarije zouden immigreren, dan moet dat gebeuren volgens de Europese regels. Er werd in het verleden nooit een erkenning geweigerd.

Oorspronkelijk waren er iets meer dan twintig externe diensten, waarvan er vandaag nog twaalf overblijven. De externe diensten krijgen altijd eerst een erkenning van de Gemeenschap voor de afdeling medisch toezicht. Als ik ernstige tekortkomingen zou vaststellen, dan zou dat zeker gevolgen hebben voor de erkenning.

15.03 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): Omdat er nu al jaren gesproken wordt over een aanpassing van het financieringssysteem, op vraag van de sector en de sociale partners, heb ik een wetsvoorstel ingediend om het systeem te hervormen. De concrete uitwerking kan gebeuren door de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk.

Het incident is gesloten.

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

16.01 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): De vakbonden en de directie van Bonduelle hebben een akkoord bereikt over het sociaal plan bij de sluiting van de vestiging in Westmeerbeek. Daarin wordt voorzien in een brugpensioen vanaf 50 jaar.

Acht de minister zo een vervroegde pensionering nog wenselijk? Hoe valt dat te verzoenen met het Europese pleidooi tot afbouw van dit stelsel?

16.02 Minister **Joëlle Milquet** (*Nederlands*): Bonduelle heeft op 14 februari 2011 bij de FOD WASO het collectief ontslag aangekondigd van de 130 werknemers van de vestiging in Westmeerbeek. De onderneming komt in aanmerking voor een verlaging van de brugpensioenleeftijd tot 50 jaar. Als het volledige dossier is ingediend, zal dat worden voorgelegd aan de sociale partners in de adviescommissie Brugpensioen. Daarna zal ik op basis van dat advies een beslissing nemen.

Sinds de invoering van het Generatiepact is het aantal bruggepensioneerden gedaald en is de gemiddelde brugpensioenleeftijd gestegen. De werkgever in herstructurering moet bovendien een tewerkstellingscel oprichten en voorzien in een outplacementaanbod. Ook werden de werkgeversbijdragen aanzienlijk verhoogd.

Bruggepensioneerden van 50 jaar die geen 38 jaar beroepservaring kunnen voorleggen, moeten als werkzoekenden ingeschreven blijven. Bruggepensioneerden die nog geen 58 jaar oud zijn en/of geen 38 jaar beroepservaring kunnen voorleggen, moeten zes maanden ingeschreven zijn in de tewerkstellingscel en moeten als werkzoekende ingeschreven blijven.

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

16.03 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): Brugpensioen op 50 is toch wel erg vroeg. We moeten deze mensen via outplacement blijven stimuleren om in te gaan op vacatures.

16.04 Minister **Joëlle Milquet** (*Nederlands*): Een nieuwe regering zal op dit vlak aanvullende structurele hervormingen kunnen doorvoeren. We wachten dus af.

Het incident is gesloten.

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

17.01 **David Clarinval** (MR): Eind december heeft het Rekenhof een advies verstrekt over een herverdeling van de basisallocaties in sectie 23 FOD Werkgelegenheid. De vastleggingskredieten van basisallocatie 'sociale bilaterale samenwerking' worden voortaan met 74.000 euro verminderd. Medio januari 2011 verstrekte het Rekenhof een tweede advies over de verdeling van de basisallocaties in sectie 23 FOD Werkgelegenheid: de vastleggingskredieten van basisallocatie 'toelagen aan privéorganisaties in het kader van de diversiteit, de interculturaliteit en de gelijkheid van kansen' en 'betaling voor gedetacheerd personeel' worden voortaan beperkt tot respectievelijk 270.000 en 138.000 euro ten gunste van de vastleggingskredieten van de basisallocaties van afdeling 01, die betrekking heeft op uw beleidsorganen.

Het Rekenhof merkte op dat de herverdeling van basisallocaties die betrekking hebben op toelagen in strijd is met de bepalingen van de wetten van 22 mei 2003 en 23 december 2009.

Welke maatregelen zult u nemen om die niet-geoorloofde verschuivingen in de begroting ongedaan te maken? Kunt u ons de details met betrekking tot die verdelingen bezorgen? Bestaat niet het risico dat deze uitgaven worden vernietigd?

17.02 Minister **Joëlle Milquet** (*Frans*): De herverdeling van begrotingskredieten in de loop van het jaar is een legale praktijk, die tot de discretionaire bevoegdheid van de ministers behoort.

De herallocaties van begrotingsmiddelen, waarover het Rekenhof opmerkingen heeft gemaakt, werden voorafgaandelijk aan een wettelijkheids- en opportuniteitscontrole alsmede een advies van de Inspectie van Financiën onderworpen. Alle vereiste documenten (advies van de minister van Begroting, gunstig advies van de inspecteur van Financiën) waren voorhanden.

De herallocaties in het kader van herverdelingsbesluit 34 waren verantwoord, aangezien de CDVU, die de wedden van de ambtenaren en kabinetsleden uitbetaalt, maandenlang wedden bleef uitbetalen aan medewerkers van wie het arbeidscontract was afgelopen.

Die bedragen werden verrekend op de begrotingen, waarna een en ander moest worden geregulariseerd.

Bij de berekening van de bedragen die bestemd waren voor de wedden, is de administratie het vakantiegeld en de eindejaarspremie in rekening vergeten te brengen. Toen die fout werd vastgesteld, moesten die bedragen worden toegevoegd.

In 2010 kwamen daar ook kosten bij die verbonden waren aan het Belgische voorzitterschap van de Europese Unie en aan de Rondetafels van de Interculturaliteit.

Die budgettaire herschrijving is volstrekt wettig. Het principe van de begrotingsspecialiteit bestaat erin dat de begrotingskredieten niet globaal ter beschikking van de regering worden gesteld, maar dat ze worden toegekend volgens het voorwerp van de uitgave.

Op begrotingsvlak beschikken de beleidscellen over een personeels- en werkingsenveloppe. In principe kunnen ze alleen maar middelen verschuiven tussen personeelskredieten enerzijds en tussen

werkingskredieten anderzijds. Er zijn echter afwijkingen mogelijk. Dat is de logica van de begrotingsbijbepalingen die over het algemeen wordt gevolgd.

Dankzij die uitzondering kunnen vereffeningskredieten tussen programma's van een zelfde departement worden overgeheveld.

Er was dus geen enkel probleem om in de vereffeningskredieten bedragen over te hevelen tussen de personeels- en de werkings- en investeringskredieten.

Er bestaat een uitzondering op die uitzondering. Daardoor ontstaat er in een begroting van een departement een soort 'superenveloppe' voor personeelskredieten en een 'superenveloppe' voor werkings- en investeringsuitgaven, zonder onderscheid tussen de programma's.

Wat de vastleggingskredieten betreft, kunnen er herverdelingen worden uitgevoerd tussen personeels- en werkings- en investeringskredieten in het kader van dezelfde begroting. Bij die herverdeling heeft men erop toegezien dat men gebruik maakte van een basisallocatie die de beleidscel aan een interne controle kon onderwerpen. Het gaat in feite om een techniek waarbij bijkomende bedragen in de begroting worden ingeschreven, die legaal is en vaak wordt toegepast door de administratie.

De herverdeling van de vastleggingskredieten is dus wel degelijk het resultaat van een combinatie van de techniek die bedoeld is voor de herverdeling van de vereffeningskredieten, en de praktijk die door de administratie van de Begroting wordt aanvaard.

Een en ander hield dus verband met een samenloop van twee objectieve en eenmalige gebeurtenissen, die zich in 2011 niet meer zullen herhalen.

17.03 David Clarinval (MR): Het is toch opmerkelijk dat het Rekenhof...

17.04 Minister Joëlle Milquet (Frans): Het Rekenhof interpreteert een en ander niet op dezelfde manier als de begrotingsadministratie, dat is zo. Telkens wanneer er een begrotingsbijbepaling wordt gebruikt, maakt het Rekenhof die opmerkingen. Ze zullen de interpretatie voor de volgende jaren verduidelijken.

17.05 David Clarinval (MR): Ik begrijp de techniek van de begrotingsbijbepaling, maar het ongunstige advies van het Rekenhof gooit wel wat roet in het eten. Zou men het niet eens kunnen worden over een eenduidige interpretatie?

17.06 Minister Joëlle Milquet (Frans): De regering werkt een duidelijkere en preciezere omzendbrief uit. Bovendien heeft de Inspectie van Financiën altijd ja gezegd. Er bestaat dus een soort jurisprudentie.

Het incident is gesloten.

18 Vraag van de heer Franco Seminara aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de geplande ontslagen bij het bedrijf Geminus nv in Nijvel" (nr. 3805)

18.01 Franco Seminara (PS): De rechtbank van koophandel van Nijvel sprak op aangifte van de gefailleerde het faillissement uit van de Nijvelse Geminus SA. Op 21 februari jongstleden vroeg de rechtbank de advocaten Delcourt en Speidel een overnemer te zoeken met het oog op de overdracht van de onderneming. Twee vennootschappen toonden zich erg geïnteresseerd. Het is niet uitgesloten dat rechter-commissaris Bernard Pietquin en curator Bernard Vanham op korte termijn een verzoek tot voortzetting van de activiteiten indienen.

Personeel en vakbonden wijzen erop dat het financiële beheer van het bedrijf te wensen overliet. Op dit ogenblik heeft de curator de touwtjes in handen.

Ongeveer tien jaar geleden werden de 127 personeelsleden al aan de deur gezet door de fabriek Siemens-ATEA Colfontaine, waarna ze tegen minder gunstige voorwaarden werden aangenomen door Geminus Colfontaine. Na de zoveelste sluiting moesten ze verhuizen naar de moedermaatschappij in Nijvel. Als doekje

voor het bloeden en rekening houdend met de problemen waarmee het bedrijf af te rekenen had, deed de directie gulle beloften met betrekking tot de aanvragen voor vervroegd brugpensioen. Daarvan is echter niets in huis gekomen.

De meeste arbeiders en bedienden van Geminus zijn afkomstig uit de regio Bergen-Borinage en komen van vandaag op morgen in de werkloosheid terecht, zonder sociaal plan en zonder vervroegd brugpensioen.

Over welke sociale alternatieven beschikken de betrokken personeelsleden? Beschikt u over enige manoeuvreerruimte om de werknemers te helpen en hun enige zekerheid te bieden over hun toekomst? Zo ja, wordt er gedacht aan outplacement? Is er nog steeds sprake van brugpensioen voor het personeel vanaf 52 jaar, zoals eerder werd beloofd? Zal de Renaultprocedure worden opgestart? Uw evenknie in het Waals Gewest, de heer Antoine, heeft de vakbondsafvaardigingen ontvangen om de mogelijke kandidaat-overnemers onder de loop te nemen. Weet u meer over de onderhandelingen die de gewestminister heeft aangeknoopt? Wat zijn de betrekkingen tussen het gewestministerie en uw diensten in dit verband?

18.02 Minister **Joëlle Milquet** (*Frans*): Wanneer zich een faillissement voordoet, kan de curator geen collectieve arbeidsovereenkomst sluiten over het conventioneel brugpensioen.

De curator is bovendien niet verplicht de procedure voor collectief ontslag toe te passen.

Met het faillissement wordt de arbeidsovereenkomst niet automatisch beëindigd. De curator beslist of de arbeidsovereenkomsten al dan niet verder worden uitgevoerd.

Zoals u zegt, bestaat de beste oplossing in de overdracht van de onderneming aan een derde overnemer.

De vakbonden werden door de Waalse minister van Werk ontvangen teneinde de verschillende scenario's in ogenschouw te nemen. Hij is het die de gepaste hefboomen in werking moet zetten, of het nu gaat om een overname van de activiteit dan wel om de sluiting van de site.

De vakbonden hebben al een aanvraag ingediend voor de oprichting van een herstructureringscel, die ongeveer 130 ontslagen werknemers zal opvangen.

18.03 **Franco Seminara** (PS): Ik hoop echt dat de curatoren de activiteit in Nijvel zullen kunnen behouden.

Uit vakbondsbronnen verneem ik dat de baas van Geminus contacten zou hebben gelegd op andere plaatsen, waar de lonen lager zijn en de sociale rechten beperkter. Dat zou evenwel een verdoken vorm van delokalisatie zijn.

In de wetenschap dat het Waals Gewest die vennootschap financieel ondersteunt om ze te redden, kan men niet anders dan teleurgesteld zijn over de wending die de zaken nemen. De arbeiders van 52 jaar en ouder had men in het kader van het voornemen tot collectief ontslag brugpensioen in het vooruitzicht gesteld, op grond van een cao die op 17 juli zou aflopen. Als de termijnen worden overschreden, zullen 15 arbeiders opnieuw werkloos worden zonder aanspraak te kunnen maken op het beloofde vervroegd brugpensioen.

18.04 Minister **Joëlle Milquet** (*Frans*): Het belangrijkste is dat er een oplossing wordt gevonden voor de overname van een activiteit, en voor degenen die ontslagen worden, zijnde: de herstructureringscel. Als er aanvragen ingediend worden, zullen we ze bestuderen.

Het incident is gesloten.

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

19.01 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): Ondanks herhaalde klachten van de betrokkene werd pas een onderzoek gestart na zijn zelfdoding. Een klacht bij het parket werd geseponneerd. Een klacht bij de vakbond leidde tot een overplaatsing, maar het pesten ging door.

Als rapporteur van de werkgroep over pesten op het werk vind ik dat we heel nuttig werk verrichten.

Op korte termijn zullen er wel goede maatregelen komen, maar de vraag is waarom België zo lang met maatregelen heeft gewacht. We wisten al langer dat ons land het op gebied van pestpreventie op het werk niet zo goed doet.

Hoe is het mogelijk dat pesterijen jarenlang kunnen blijven aanslepen, zelfs als het slachtoffer meerdere klachten indient, zowel intern via de vakbond als extern via het parket?

Meent de minister dat, mede door het verouderd forfaitair financieringsmechanisme van externe preventiediensten, te veel de nadruk wordt gelegd op de periodieke geneeskundige onderzoeken, waarvan aangetoond is dat zij een beperkte preventieve waarde hebben, en er zo te weinig nadruk wordt gelegd op effectieve preventieve maatregelen?

De **voorzitter**: Mevrouw de minister, het betreft vraag 33.

19.02 Minister **Joëlle Milquet** (*Nederlands*): Ook ik ben verbijsterd over het nieuwe geval van ernstige pesterijen. De zaak wordt behandeld door de procureur des Konings. De arbeidsinspectie was niet op de hoogte.

De bestaande wetgeving is belangrijk. Er moet nog meer gesensibiliseerd worden en eventueel kan de wetgeving verder verfijnd worden. België heeft de meest vooruitstrevende wetgeving inzake pesten. Uit de hoorzittingen en het evaluatieverslag dat ik binnenkort aan het Parlement zal bezorgen, blijkt dat de wetgeving goede resultaten oplevert. Deze feiten geven echter aan dat er nog veel werk verricht moet worden. Een aantal werknemers wordt nog steeds moeilijk gehoord. De wetgeving is nog tamelijk jong. Er is meer tijd nodig om een gedragswijziging te realiseren.

Pesterijen kunnen jarenlang aanslepen omdat het slachtoffer zelf een proces van bewustmaking moet doormaken en ook steun in zijn omgeving moet kunnen vinden voordat hij naar een instantie stapt die de situatie kan aanpakken. Er bestaan een procedure en vertrouwenspersonen in de onderneming, maar dat is nog niet voldoende bekend. Er is dus meer sensibilisatie nodig bij de werkgevers, werknemers, vakbonden, vertrouwenspersonen, preventieadviseurs, zorgverstrekkers, politie, justitie, enzovoort.

Het incident is gesloten.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 17.14 uur.