

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE ZAKEN

van

DINSDAG 28 APRIL 2009

Namiddag

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

du

MARDI 28 AVRIL 2009

Après-midi

Le développement des questions et interpellations commence à 14.55 heures. La réunion est présidée par M. Yvan Mayeur.

De behandeling van de vragen en interpellaties vangt aan om 14.55 uur. De vergadering wordt voorgezeten door de heer Yvan Mayeur.

01 Question de Mme Zoé Genot à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur "le licenciement abusif d'un travailleur protégé et l'intervention de l'ONEM" (n° 12790)

01 Vraag van mevrouw Zoé Genot aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen over "het willekeurig ontslag van een beschermde werknemer en de bijdrage van de RVA" (nr. 12790)

01.01 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Monsieur le président, madame la ministre, lorsqu'un employeur accuse un employé protégé de faute grave et que celui-ci est reconnu coupable ou fautif, il sera licencié sur le champ, sans indemnité de préavis et plus que certainement avec une sanction de l'ONEM de plusieurs semaines voire plusieurs mois de suspension des allocations de chômage.

En revanche, dans le cas inverse, c'est-à-dire que le travailleur accusé de faute grave est acquitté, il devra être réintégré, avec toutes les tensions que cela suppose, mais l'employeur, lui, ne subira aucune sanction, même pas celle de devoir rembourser à l'ONEM les indemnités allouées dans l'attente de la décision du tribunal du travail.

Je voudrais donc que la ministre précise à nouveau ces points.

Lorsqu'un employeur licencie pour faute grave un travailleur protégé, celui-ci perçoit-il une allocation de l'ONEM pendant la procédure de contestation du licenciement au tribunal du travail?

Si le licenciement de ce travailleur protégé est jugé abusif, l'employeur doit-il rembourser à l'ONEM les allocations versées et doit-il payer les salaires non perçus pendant la procédure?

01.02 Joëlle Milquet, ministre: Monsieur le président, chère collègue, en cas de licenciement pour faute grave d'un travailleur protégé, à savoir, notamment un délégué du personnel ou un membre du conseil d'entreprise, il y a lieu de se référer à la loi du 19 mars 1991 qui prévoit une procédure particulière. En effet, la faute grave doit préalablement être admise par le tribunal du travail, ce qui alourdit largement la procédure. Dans ce cas, le contrat de travail est, en principe, maintenu pendant la procédure judiciaire, mais le président du tribunal peut ordonner la suspension de son exécution. Il y a donc une possibilité d'exception.

Trois situations sont possibles.

1. Le contrat du travailleur est maintenu jusqu'à l'issue de la procédure judiciaire. Pendant la procédure, le travailleur continue à percevoir son salaire et ne perçoit pas d'allocation. À l'issue de la procédure, si le motif grave est reconnu, le travailleur pourra bénéficier d'allocations de chômage s'il a évidemment le nombre de jours de travail requis, mais, en principe, il subira une exclusion temporaire du droit aux allocations de chômage durant une période 4 à 26 semaines pour chômage volontaire.

2. L'exécution du contrat de travail est suspendue pendant la procédure judiciaire. Durant ce temps, le travailleur peut bénéficier temporairement des allocations de chômage et d'une indemnité complémentaire versée par l'employeur pour lui assurer un revenu égal à sa rémunération nette. À l'issue de la procédure

judiciaire, les allocations de chômage temporaire restent acquises au travailleur, quel qu'en soit le résultat.

Toutefois, si le motif grave est reconnu et le contrat rompu, le travailleur pourra être exclu temporairement du bénéfice des allocations pour le même nombre de semaines (4 à 26) pour chômage volontaire.

3. L'employeur rompt le contrat sans respecter la procédure du 19 mars 1991. Dans ce cas, le travailleur doit introduire une action en justice pour réclamer le paiement des indemnités prévues par la loi. S'il ne le fait pas et qu'il renonce aux indemnités, il sera exclu du droit aux allocations de chômage pour toute la période pouvant être couverte par ces indemnités, au motif qu'il renonce volontairement à une rémunération à laquelle il a droit.

S'il introduit une action en justice, il bénéficiera d'allocations de chômage complètes provisoires pendant toute la durée de la procédure judiciaire. À l'issue de cette procédure, si l'employeur est condamné à verser les indemnités prévues par la loi, le travailleur devra rembourser les allocations provisoires perçues, sur la base d'une cession de créances signée par le travailleur lors de sa demande d'allocations de chômage provisoires. Le montant remboursé sera en principe directement retenu par l'employeur sur le montant des indemnités dues au travailleur. Ensuite, il sera versé par l'employeur à l'ONEM.

S'il s'agit d'une catégorie de travailleurs protégés (travailleuses enceintes ou bénéficiaires du crédit-temps), en cas de rupture du contrat de travail par l'employeur contestée par le travailleur devant le tribunal du travail, l'octroi d'allocations de chômage provisoires est également possible durant la procédure judiciaire, avec récupération auprès de l'employeur sur base de la cession de créances si l'indemnité sanctionnant le licenciement abusif n'est pas cumulable avec les allocations de chômage.

Voilà les différents cas de figure.

Sur base de ce que vous venez de dire, ce n'est que quand l'employeur a rompu le contrat sans respecter la loi du 19 mars 1991 qu'il doit une indemnité, avec et pour peu qu'il y ait une action introduite au niveau judiciaire.

01.03 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Merci, madame la ministre, pour votre réponse très détaillée. Un cas de figure vous a échappé, c'est celui où on réintègre effectivement le délégué. Donc, quand on ne paye pas l'indemnité, qu'on considère que la faute grave n'a pas eu lieu et que l'employeur réintègre le délégué. Or, l'ONEM a payé les allocations pendant la période du procès. Il semblerait que dans certains cas, l'employeur réintègre le délégué, avec les tensions que cela suppose. Dès lors, il n'y a pas d'indemnités qui sont versées et donc pas de remboursement de l'ONEM. Cela vaudrait peut-être la peine de vérifier ce qui se passe dans ce cas de figure, à moins que vous disposiez déjà des informations.

01.04 Joëlle Milquet, ministre: C'est exact. Je pense que, dans ce cas-là, il n'y a pas de dispositif prévu pour que l'employeur rembourse. Mais il n'est pas absurde de se poser la question de savoir s'il ne doit pas le faire.

C'est un autre point que nous pouvons aussi soumettre au comité de gestion. Ce cas de réintégration ne doit pas être très courant.

01.05 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Malheureusement, non.

01.06 Joëlle Milquet, ministre: S'il y a eu une période payée, qui a été suivie d'une réintégration, ...

01.07 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Il pourrait être intéressant de poser la question. Peut-être y a-t-il une solution à laquelle nous n'avons pas pensé, peut-être ce cas de figure est-il déjà prévu. Mais si ce n'est pas le cas, il n'y a pas de raison que ce soit l'ONEM et donc la collectivité qui paye.

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

Le **président**: La question n° 12829 de Mme Schyns est reportée.

02 Question de M. Olivier Destrebecq à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur "la possibilité de faire payer les personnes en surcharge pondérale" (n° 12865)

02 Vraag van de heer Olivier Destrebecq aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen over "de mogelijkheid van een meerprijs voor personen met overgewicht" (nr. 12865)

02.01 **Olivier Destrebecq** (MR): Monsieur le président, madame la ministre, la compagnie aérienne irlandaise Ryanair a confirmé la mise à l'étude d'une "taxe pour les gros" sur ses vols, près d'un tiers de ses clients s'étant prononcés en faveur d'une telle mesure, selon les résultats définitifs d'un sondage qu'elle avait lancé auprès d'eux.

Dans un communiqué, Ryanair a précisé que, sur plus de 100.000 votants, cette mesure avait recueilli 29% des suffrages.

Elle propose, au choix, de faire payer les passagers dépassant un certain poids (130 kilos pour les hommes et 100 kilos pour les femmes) ou ceux ayant un indice de masse corporelle supérieur à 40 (une personne étant considérée comme obèse au-delà de 30). Alternativement, elle pourrait aussi facturer un deuxième billet aux passagers dont la taille "touche simultanément les deux accoudoirs" ou encore à ceux dont le tour de taille dépasserait 114 centimètres pour les hommes et 102 centimètres pour les femmes.

Madame la ministre, vous vous êtes déjà exprimée sur le sujet mais je souhaitais vous interpellier de manière plus officielle. Je voudrais connaître votre sentiment et votre position sur cette attitude que je trouve excessive, honteuse, et tout à fait discriminatoire.

02.02 **Joëlle Milquet**, ministre: Monsieur le président, on se croit en pleine science-fiction. Le pire est que les choses ont été relayées telles quelles sans que, a priori, grand monde n'y trouve à redire. Apparemment, sur un forum internet, les gens ne voyaient pas trop le problème. Heureusement que nous le voyons, vous ou moi ou même M. Mayeur.

Il est vrai que cet opérateur Ryanair, que nous utilisons tous souvent, a confirmé cette hypothèse sur son site. Jusqu'à présent, elle reste au stade de l'hypothèse. La société a également annoncé qu'elle lancerait une seconde consultation. J'estime donc que le projet mériterait une mobilisation des internautes contre cette dérive hallucinante.

En effet, en termes de discrimination envers les personnes en surpoids, c'est inacceptable fondamentalement. Que l'on taxe les productions de CO₂, c'est une chose, mais la masse corporelle en est une autre.

Je ne fais donc pas partie des 29% des 100.000 votants qui se sont déclarés favorables à la mesure, mais j'estime que nous sommes en pleine violation des lois anti-discrimination de mai 2007. Il est clair que toute discrimination envers les individus est illégale, tant sur base de l'origine, que de l'âge, de l'apparence physique et encore moins du poids.

C'est pourquoi j'ai immédiatement saisi le Centre pour l'égalité des chances afin qu'il prenne en charge le suivi du dossier et envoie une lettre d'avertissement à Ryanair. Je comptais également en rédiger une à titre personnel, mais bien argumentée juridiquement. Ainsi, j'ai demandé qu'on prépare une analyse juridique imparable de la violation vis-à-vis des lois de 2007.

C'est une proposition hallucinante et je m'interroge sur le fait qu'il n'y a pas eu, a priori et collectivement, une réaction du même type. C'est la porte ouverte à n'importe quoi. C'est absolument contraire à notre Constitution et à notre dispositif législatif.

02.03 **Olivier Destrebecq** (MR): Madame la ministre, je vous remercie. Je suis rassuré de savoir que nous sommes tous sur la même longueur d'onde. L'attention que nous allons porter à cette question dans l'avenir sera très importante. Comme vous le dites, après taxer les gros, pourquoi pas les grands, les blondes ou d'autres catégories? Si on met le doigt dans cet engrenage, nous sommes bien mal partis. Je compte sur vous, madame la ministre, pour empêcher ce genre de dérives.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

03 Question de M. Jean-Jacques Flahaux à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur "la durée de validité des titres-services" (n° 12897)

03 Vraag van de heer Jean-Jacques Flahaux aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen over "de geldigheidsduur van de dienstencheques" (nr. 12897)

Le **président**: Madame Jadin, vous m'interpellez. Les personnes sont présentes dans cette commission depuis le début des travaux.

03.01 **Katrin Jadin** (MR): Je l'étais aussi!

Le **président**: Oui, mais vous êtes partie entre-temps!

Je donne la parole aux membres en fonction de l'ordre des questions dans l'agenda et de la présence des membres. Je comprends que chacun veuille aller poser ses questions dans l'une ou l'autre commission tout en souhaitant aussi intervenir immédiatement lorsqu'il revient. Mais il faut respecter les autres qui sont là et qui attendent. J'ai suivi l'ordre en fonction des présences. Si vous attendez deux questions, vous aurez la parole. Il ne faut pas s'énerver et respecter les autres!

03.02 **Katrin Jadin** (MR): (...)

Le **président**: Ce n'est pas une question d'être le chef! C'est une question de respect de ceux qui sont là!

03.03 **Katrin Jadin** (MR): (...)

Le **président**: S'il n'y a pas d'énervement, tout va bien!

03.04 **Jean-Jacques Flahaux** (MR): Monsieur le président, madame la ministre, permettez-moi de revenir sur la problématique des titres-services. En effet, je m'interroge quant à la durée de validité de ces derniers. Je comprends qu'elle soit limitée à huit mois afin d'éviter de se retrouver avec des chèques-services obsolètes suite à une revalorisation de ces derniers.

Cela dit, permettez-moi également d'attirer votre attention sur le fait qu'il serait souhaitable que lesdits chèques soient plus facilement lisibles pour les personnes âgées car les caractères qui sont aujourd'hui utilisés sont très petits.

Toujours est-il que la durée très courte des chèques-services pose un problème pour les personnes qui ne les utilisent pas assez vite lorsque leurs paramètres de vie les amènent à s'absenter durablement pour raisons professionnelles ou de santé. Je connais toute une série de personnes qui, ayant dû être hospitalisées durant plusieurs semaines avant de devoir séjourner en centre de revalidation, se sont retrouvées avec une vingtaine de chèques-services à utiliser dans les quinze jours. Certes, il est possible de les faire actualiser, mais cela représente un coût de 25 cents par titre, ce qui est relativement onéreux.

Madame la ministre, ne serait-il pas possible d'allonger la durée de validité des titres-services? Ne serait-il pas possible de prévoir un nombre limité de titres sans indication de montant? Les possesseurs de ces titres devraient, dans ce cas, éventuellement verser un chèque de complément afin d'atteindre le montant actualisé des rémunérations? Ou ne serait-il pas possible de mettre en place, par exemple dans les administrations communales, un guichet de délivrance et de gestion de ces titres-services où les personnes se rendraient pour actualiser leurs titres-services avant la date butoir?

Madame la ministre, en un mot, comment comptez-vous améliorer les conditions de remboursement des titres-services, qui sont très appréciés, pour en garantir plus encore le succès?

03.05 **Joëlle Milquet**, ministre: Il est vrai que les titres-services ont une validité restreinte pour que le prix puisse – surtout dans les situations budgétaires actuelles – être adapté. Parfois, ce prix peut être adapté de six mois en six mois, entre un budget initial et un ajustement budgétaire.

Par ailleurs, le paiement doit être effectué entre la société émettrice, l'ONEM et l'institution qui gère les titres-

services.

L'ONEM paye des acomptes à la société émettrice pour que celle-ci puisse payer les titres-services aux entreprises reconnues. La technique des chèques expirés permet d'y effectuer une correction. Les chèques qui sont définitivement expirés aussi bien pour l'utilisateur que pour l'entreprise ne peuvent normalement plus être déposés pour remboursement à l'entreprise et doivent par conséquent être versés, par la société émettrice, à l'ONEM. La période de circulation du titre-service joue donc aussi un rôle important dans le cadre de l'administration financière de l'ensemble du système.

La durée de validité du chèque est mentionnée sur le titre-service en petits caractères – je le confirme, moi qui porte des lunettes –, tout comme d'ailleurs les autres données du chèque. Le titre-service doit comporter beaucoup de mentions différentes.

Néanmoins depuis mai 2008, dans chaque paquet de chèques qui est envoyé par la société émettrice, il est explicitement écrit sur la page de garde des chèques que ceux-ci ne sont valables que huit mois. Cette mention a donc été agrandie et la communication renforcée.

Dans les mois à venir, nous allons travailler à un nouveau lay-out des chèques – on pourrait prendre exemple sur la couleur de votre veste lilas! – pour rendre ces mentions plus voyantes.

J'ai consulté les services concernés de l'ONEM sur la durée de validité. Ceux-ci sont d'avis que la durée de validité du titre-service n'est pas trop courte. Huit mois est un délai raisonnable au cours duquel les utilisateurs peuvent se faire rembourser ou échanger leurs chèques, ce qui leur permet de réagir en cas de problèmes professionnels ou de santé. Les services constatent toutefois que les utilisateurs commandent des chèques en très grandes quantités, probablement pour bénéficier de prix plus avantageux, sans pour autant pouvoir les utiliser tous.

Il en résulte que les chèques expirés sont perdus pour les utilisateurs. Une prolongation de la durée de validité ne résoudrait pas ces problèmes mais les reporterait dans le temps.

Il faut aussi préciser qu'actuellement l'échange de chèques papier coûte effectivement 25 cents par titre-service. Pour les chèques électroniques, il faut préciser que l'échange est gratuit. Le remboursement coûte à l'utilisateur 25 cents par commande.

La distribution des titres-services sans mention de la valeur est irréalisable dans la pratique. Aussi bien le prix du chèque pour l'utilisateur que la valeur du chèque pour les entreprises reconnues sont en effet régulièrement modifiés. Le suivi administratif du supplément qui doit se faire par l'utilisateur et les conséquences sur la valeur du chèque pour l'entreprise, purement sur la base des numéros des chèques, seraient terriblement compliqués. Actuellement, le titre-service a une certaine valeur lors de la distribution. Pour rendre le suivi administratif possible, cette valeur doit rester dans ce cas conservée pendant la période de circulation du chèque.

Enfin, en ce qui concerne la procédure d'échange et de remboursement des titres-services, cela peut se faire de manière simple en réclamant le formulaire de demande concerné à la société de distribution Sodexho, en retournant ce formulaire rempli vers la société de distribution. C'est cette dernière qui s'occupe de l'administration. Un guichet séparé pour cette procédure n'est pour l'utilisateur ni organisationnellement, ni budgétairement une bonne option selon moi. Il est en tout cas nécessaire de renforcer l'information et la sensibilisation sur la durée, notamment dans son écriture au niveau des chèques.

03.06 Jean-Jacques Flahaux (MR): Madame la ministre, vous avez évoqué que l'actualisation était gratuite mais qu'il y avait un coût de 25 cents par titre. Il y a là une certaine contradiction. Je souhaiterais avoir un éclaircissement à ce sujet.

03.07 Joëlle Milquet, ministre: Monsieur Flahaux, c'est évidemment gratuit pour les chèques électroniques.

03.08 Jean-Jacques Flahaux (MR): Le plus souvent, les personnes âgées ne recourent pas aux titres électroniques mais aux titres papier. Votre proposition qui est passée et qui vise à faire en sorte que les titres-services soient accessibles aux personnes qui ne paient pas de contributions, notamment les moins nantis et les personnes âgées, est finalement un peu contredite car, dans leur cas, la gratuité n'est pas appliquée.

Il y aurait une réforme, une amélioration à apporter.

Pour éviter que les personnes doivent renvoyer le document par recommandé (les titres en trop), pour être certain qu'ils ont bien été transmis, ce qui représente un montant non négligeable si on doit renvoyer dix chèques, je propose de réfléchir à un système amélioré, dans les administrations communales ou ailleurs, qui évite ces soucis sans rien ôter à l'utilité du système.

03.09 Joëlle Milquet, ministre: Selon le formulaire devant mes yeux, il faut renvoyer les documents par simple courrier; un recommandé n'est pas nécessaire. C'est déjà ça...

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

04 Question de M. Josy Arens à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur "les mesures en faveur des travailleurs transfrontaliers qui se retrouvent au chômage" (n° 12915)

04 Vraag van de heer Josy Arens aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen over "de maatregelen ten behoeve van grensarbeiders die werkloos worden" (nr. 12915)

04.01 Josy Arens (cdH): Monsieur le président, madame la ministre, je réside dans la province de Luxembourg, plus proche de Luxembourg-ville que de Bruxelles. Aussi, lorsque les autorités luxembourgeoises s'expriment, nous sommes très attentifs à la façon dont leurs propos peuvent se répercuter chez nous. À l'occasion du discours annuel sur l'état de la Nation, le premier ministre luxembourgeois, Jean-Claude Juncker, a abordé un point important pour les travailleurs transfrontaliers qui perdent leur emploi au Grand-Duché de Luxembourg.

Auparavant, si les travailleurs transfrontaliers belges, français et allemands au Grand-Duché de Luxembourg perdaient leur emploi ou se retrouvaient au chômage partiel, ceux-ci ne dépendaient pas des lois du chômage grand-ducales mais bien de celles relatives au chômage dans leur pays d'origine et ne disposaient pas des mêmes droits que les résidents dans le dispositif d'aide pour la remise au travail.

Apparemment, le premier ministre aurait annoncé dans son discours de mercredi dernier, une évolution de ce dispositif. Ce ne serait donc plus le cas aujourd'hui, car le Grand-Duché de Luxembourg veut que ce dispositif d'aide à la remise au travail soit aussi intégralement valable pour tous les travailleurs, résidents ou non. Il s'agit, entre autres, du versement par l'État luxembourgeois à l'État du chômeur de trois mois d'allocation et du mécanisme qui prévoit que si la personne retrouve, dans son pays d'origine, un emploi moins bien payé que celui qu'elle occupait au Grand-Duché de Luxembourg, ce dernier s'engage à lui garantir le versement pendant trois mois d'une somme égale à 92,5% minimum de son dernier salaire.

L'accord à ce sujet, pour lequel il fallait une dérogation à un règlement européen, (Règlement 883/2004) date de 2003. Ce règlement a été publié en 2004 et les États concernés ont été avisés. De toute évidence, les pays voisins informés n'auraient encore rien entrepris en ce sens.

Madame la ministre, êtes-vous informée de ce règlement? Êtes-vous consciente de ce que représente pour les travailleurs frontaliers l'application de ce règlement? Avez-vous eu ou comptez-vous prendre des contacts avec le Grand-Duché de Luxembourg à ce sujet? Pour rappel, le ministre de l'Emploi du Grand-Duché, qui s'était exprimé à Arlon, il y a cinq ou six mois, avait effectivement ouvert une série de portes et fait une série de propositions. Des négociations bilatérales ont-elles eu lieu avec le Grand-Duché de Luxembourg concernant ce dossier? La Belgique compte-t-elle, comme le Luxembourg, mettre ce règlement en application?

04.02 Joëlle Milquet, ministre: Cher collègue, le nouveau règlement européen entrera en vigueur en mars 2010. Cela nous laisse encore un peu de temps. Il demande une adaptation par arrêtés, du moins dans ses mesures d'exécution.

Il est vrai que, sur cette base, une obligation assez claire repose dès lors sur les épaules du Grand-Duché, dont on connaît la place de choix en matière d'emplois pour les résidents de votre commune et les travailleurs frontaliers.

Ce sera avec plaisir que je rencontrerai M. Juncker afin de connaître ses intentions et le timing pour formaliser cette collaboration et les remboursements en cas de chômage par rapport à l'institution fédérale.

04.03 Josy Arens (cdH): Madame la ministre, je vous remercie pour cette réponse.

Je rappelle que près de 40.000 travailleurs belges occupent un poste de travail au Luxembourg. Cela va bien au-delà de la commune que je dirige.

Je compte sur vous pour que l'on puisse concrétiser rapidement des accords entre les deux pays puisque l'avenir d'une grande partie de la province de Luxembourg et même de la province de Liège dépend de ce qui se passe à Luxembourg. Il est vrai qu'il s'agit d'une place financière importante et nous avons certaines craintes.

Nous avons déjà des travailleurs qui ont perdu leur emploi et qui vivent des moments difficiles. Il est évident que les travailleurs belges sont concernés aussi. Mais s'il y a moyen de disposer de mesures permettant d'aider mieux toutes ces personnes à retrouver du travail, je crois important de les activer.

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

05 Question de Mme Katrin Jadin à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur "la possibilité de l'instauration d'un bulletin de travail" (n° 12757)

05 Vraag van mevrouw Katrin Jadin aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen over "het eventueel invoeren van een werkrapport" (nr. 12757)

05.01 Katrin Jadin (MR): Monsieur le président, madame la ministre, dans plusieurs pays d'Europe dont l'Allemagne, la Suisse, l'Autriche pour ne citer que ceux-ci, la pratique du bulletin de travail est légalement en vigueur.

Comme mon collègue M. Arens, je suis originaire d'Eupen, région frontalière, et j'ai été interpellée voici peu par un citoyen qui a perdu son emploi en raison de la crise économique, après 12 années passées au service d'une société. Il aimerait postuler à un emploi en Allemagne, mais on lui réclame un bulletin de travail qu'il ne faut pas confondre avec le certificat de travail qui répond à la législation belge.

En effet, en Allemagne, le bulletin de travail comporte les faits et mérites, l'évolution de l'employé au sein de la société; il sert bien souvent comme document préalable à un entretien d'embauche par le nouvel employeur potentiel. Comme ma région est située à 5 km de la frontière allemande, énormément de gens vont travailler en Allemagne ou souhaitent le faire.

Ils se posent donc la question de savoir quelle possibilité il existe pour un travailleur remercié par son employeur d'obtenir un bulletin de travail. L'idée serait de savoir si les possibilités existent au niveau fédéral, non en obligeant l'employeur à fournir ce bulletin, mais sur simple demande, puisque les réalités sont très différentes selon la Région dans laquelle on vit en Belgique.

Qu'en pensez-vous, madame la ministre?

Quelles seraient les possibilités de voir ce système implanté en Belgique en cas de demande et en cas de besoin?

05.02 Joëlle Milquet, ministre: Monsieur le président, chère collègue, le législateur belge est avisé: il a déjà prévu cette possibilité dans l'article 21 de la loi de 1978 sur les contrats de travail. En effet, cet article dispose que, "lorsque le contrat prend fin, l'employeur a l'obligation de délivrer au travailleur, soit sous forme papier soit sous forme électronique, tous les documents sociaux et un certificat constatant uniquement la date du début et de la fin du contrat, ainsi que la nature du travail effectué. Ce certificat ne peut contenir aucune autre mention, sauf à la demande expresse du travailleur."

Autrement dit, le travailleur a, de par la loi, le droit de demander une mention particulière sur son document. Cette mention expresse peut équivaloir à un certificat de travail. Cela se pratique assez régulièrement. Lorsque le licenciement est dû à d'autres raisons que la qualité du travail, il est souvent demandé par le

travailleur d'y annoter des recommandations ou des attestations diverses.

Le champ est donc largement ouvert pour cette pratique. Quand le travailleur le demande, le certificat peut déjà prévoir cette mention.

05.03 Katrin Jadin (MR): Madame la ministre, cela vaut-il aussi en cas de rupture de contrat? Je n'ai pas parlé de certificat de travail mais bien de bulletin de travail. L'idée était d'ajouter d'autres informations qui pourraient être calquées sur ce qui se fait en Allemagne. C'est un peu différent du certificat de travail et cela permettrait une meilleure lisibilité des qualifications de la personne qui est licenciée ou qui souhaite changer d'employeur. C'est un concept de bulletin de travail, appelé "Arbeitszeugnis" en allemand, qui est différent du certificat de travail.

Je vais approfondir mes recherches et je déposerai peut-être une proposition de loi à ce sujet.

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

06 Question de M. Xavier Baeselen à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur "la lutte contre l'excision et le mariage forcé en Belgique" (n° 12668)

06 Vraag van de heer Xavier Baeselen aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen over "de strijd tegen vrouwenbesnijdenis en gedwongen huwelijken in België" (nr. 12668)

06.01 Xavier Baeselen (MR): Monsieur le président, madame la vice-première ministre, je suis bien conscient que cette matière ne concerne pas seulement la ministre de l'Égalité des chances. Quand il est question de la problématique de l'excision notamment, la ministre de la Santé est aussi impliquée dans le processus; d'ailleurs, elle a déjà été interrogée à ce propos.

Alors, ce qui me fait vous interroger aujourd'hui, c'est une campagne ambitieuse lancée en France tout récemment sur la problématique, d'une part, de l'excision et, d'autre part, du mariage forcé. Selon les derniers chiffres, la France est confrontée au problème de l'excision à concurrence de 65.000 jeunes filles et au problème du mariage forcé à concurrence de 70.000 jeunes filles et femmes. Ces statistiques ont poussé le gouvernement français à prendre de nouvelles initiatives de sensibilisation, de prévention à travers toute la France.

Cette nouvelle campagne contre l'excision et le mariage forcé se concrétise notamment par deux brochures: "Combattre les mariages forcés", où l'on voit une main à laquelle on tente de glisser une alliance en fil barbelé, et "Combattre l'excision", représentant une lame de rasoir barrée d'un trait noir. Elles ont été éditées par le gouvernement. La distribution de 100.000 brochures s'accompagnera d'une campagne d'affichage, ainsi que d'un site internet spécifique: "www.stop-violences-femmes.gouv.fr".

Madame la vice-première ministre, quelle est la situation en Belgique par rapport à ces problématiques? Une initiative semblable a-t-elle déjà été envisagée?

Pouvez-vous me dire quels sont les budgets belges consacrés à la prévention et à la sensibilisation de la lutte contre l'excision et les mariages forcés dans notre pays?

En ce qui concerne l'excision, la ministre de la Santé avait fait référence, dans une réponse à une question parlementaire, à la nécessité d'intégrer l'examen des organes génitaux externes dans l'examen de routine des services de médecine scolaire. Elle s'était engagée à prendre des contacts avec les Communautés: c'est à cet égard que je vous interroge également.

06.02 Joëlle Milquet, ministre: Monsieur Baeselen, en ce qui concerne la problématique que vous évoquez, elle est importante et a fait partie prioritairement du nouveau plan d'action national dans le cadre de la violence envers les femmes, pour les années 2008-2009. Les conclusions de cette Conférence interministérielle ont été présentées le 15 décembre. Nous sommes actuellement en train de mettre en place son suivi.

Lors de la discussion, nous avons obtenu la mise en place officielle d'un groupe de travail sur la problématique des mutilations. Le fond du débat était de savoir si l'on se limitait à la violence intrafamiliale

en excluant les autres types de violence. Finalement, nous avons obtenu la constitution officielle de ce groupe de travail. Il réunit les Communautés, les Régions et les divers ministères fédéraux concernés et s'est réuni le 30 mars dernier.

On a commencé à évoquer toute une série de propositions. On étudie aussi bien toutes les questions devant être posées d'un point de vue médical, que la problématique de la justice (la répression, le suivi, etc.), la problématique de la prévention (sensibilisation à l'école), la problématique interculturelle et celle liées aux politiques étrangères – il y a en effet énormément de cas en Afrique et parfois dans des pays qui ne sont a priori pas visés, notamment l'Égypte, l'un des pays où cette pratique est la plus importante.

Les travaux sont en cours et avancent de manière dynamique dans le but d'avoir un ensemble de mesures concrètes qui touchent les différents niveaux de pouvoirs, de la prévention à la problématique médicale, jusqu'à la problématique des sanctions.

En ce qui concerne les budgets, une mission du groupe de travail est aussi de déterminer le budget global complémentaire nécessaire pour mettre en place le plan sur les deux ans et la répartition de ce budget entre les différents niveaux de pouvoir.

Pour en revenir à votre dernier souhait, je serais assez prudente. En effet, quand on veut trouver la solution à un problème, on peut parfois faire pire que mieux. Dans le cas de la problématique des mutilations génitales, si l'on systématise l'examen génital des petites filles lors des examens médicaux scolaires et autres, on pourrait se trouver face à d'autres problèmes que ce pays a trop longtemps vécus et qu'il connaît hélas encore. Il faut donc rester très prudent en la matière. On ne peut effectuer ce type d'examen – qui constitue tout de même une violation de l'intimité d'une petite fille – que lorsqu'on est en présence d'un faisceau d'indices suffisamment important.

Je le répète, systématiser cet examen conduirait notamment à subir une volée de bois vert de la part des familles et des écoles. En revanche, sensibiliser les médecins à cette problématique pour voir quand il convient de recourir à cet examen est une voie intéressante.

06.03 **Xavier Baeselen** (MR): Monsieur le président, je remercie la ministre pour sa réponse.

Je prends note du fait que des pistes sont en discussion et me réjouis que la première réunion a eu lieu récemment et qu'on avance pour la mise en œuvre de mesures avant deux ans.

En ce qui concerne plus spécifiquement l'examen scolaire, j'entends votre position. Pour ma part, je crois qu'il faut y réfléchir et soumettre la question au groupe qui se charge de l'examen de cette question.

La ministre Onkelinx avait répondu en 2007: "En ce qui concerne la prévention, nous voudrions – elle parlait au nom du gouvernement – examiner la possibilité d'intégrer l'examen des organes génitaux externes dans l'examen de routine des services de médecine scolaire et ce, tant pour les filles que pour les garçons".

Je n'ai pas d'a priori mais je pense qu'il faut examiner cette possibilité en prenant évidemment l'avis d'experts et de médecins avant de prendre une décision. Toutefois, je ne pense pas que cette piste doive être rejetée d'emblée.

L'incident est clos.
Het incident is gesloten.

07 **Question de M. Xavier Baeselen à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur "la réforme de la réglementation relative au travail des étudiants" (n° 12692)**

07 **Vraag van de heer Xavier Baeselen aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen over "de hervorming van de regelgeving inzake studentenarbeid" (nr. 12692)**

07.01 **Xavier Baeselen** (MR): Monsieur le président, madame la ministre, plusieurs débats ont eu lieu en commission sur la problématique du travail des étudiants.

À plusieurs reprises, vous avez annoncé qu'une réforme en la matière était en voie de finalisation. En outre, cette question a été abordée dans le cadre des discussions du budget 2009 et de votre note de politique

générale.

Cependant, à moins que je ne sois mal informé, nous attendons toujours une décision concrète en la matière, mettant en place un nouveau système. Je ne vous cache d'ailleurs pas que le MR est favorable à la plus grande souplesse en la matière, tout en prévoyant un nombre de jours par an réglementés.

Cela dit, nous avons été confrontés, entre-temps, à la crise économique que nous connaissons. En outre, une étude publiée récemment montre que l'on a fait moins appel durant les premiers mois de l'année aux jobs étudiants que l'année passée. C'est sans doute lié à la crise économique.

Mais aujourd'hui, nous ne sommes pas loin des vacances scolaires. Une décision sera-t-elle oui ou non prise en matière de jobs étudiants avant les vacances? Autrement dit, allez-vous permettre aux étudiants de travailler plus de 23 jours sur les seuls mois de juillet et d'août?

07.02 **Joëlle Milquet**, ministre: Monsieur le président, cher collègue, j'ai déjà répondu précisément à cette question, la semaine dernière.

Le **président**: Si tel est le cas, les services auraient dû joindre cette question aux questions précédemment posées ou la supprimer.

07.03 **Joëlle Milquet**, ministre: Monsieur le président, je vais quand même répondre brièvement à M. Baeselen.

Différentes pistes ont été envisagées. Nous avons beaucoup travaillé. Nous avons rencontré à de nombreuses reprises les partenaires sociaux qui ont du mal à se mettre d'accord.

Cela dit, le contexte économique ayant changé, il est un peu moins urgent de trouver une solution en la matière. En effet, étant donné la crise, on assiste à une augmentation du chômage.

Ma collègue, Mme Onkelinx et moi-même estimons qu'il faut élargir le système, le rendre plus souple tout en le rendant contrôlable et en évitant la concurrence avec un travail classique. Nos objectifs sont donc assez similaires, mais nous devons éviter – je le répète – que ce système devienne incontrôlable et soit trop concurrentiel par rapport au travail classique. Vu le nombre de demandeurs d'emploi, nous devons veiller à ce que ce soient ces derniers qui trouvent en premier un emploi.

Nous avons déposé dernièrement des propositions qui nécessitent, pour rencontrer la souplesse que vous désirez, avoir un contrôle important au niveau de la sécurité sociale et notamment de tout le système DIMONA. L'administration nous a expliqué ses contraintes techniques.

Nous sommes occupés à réformer l'ensemble du système DIMONA pour le rendre plus efficace. Sur base des réunions de travail que nous avons eues avec le service technique, nous savons que dès Pâques 2010 le système de contrôle par heure ou par demi-jour pourra être opérationnel au niveau de la sécurité sociale. Avant cette date, ce ne sera pas le cas. Cela demanderait que l'on utilise d'ici là des cartes d'étudiants à remplir, un peu comme pour les saisonniers, afin de connaître le nombre d'heures prestées.

En effet, sachant que ce type de travail génère des cotisations sociales réduites et qu'il est quantifié dans le temps, on doit pouvoir contrôler le nombre d'heures. En l'absence de contrôle électronique possible, nous aurions dû organiser ce système de cartes pour une période de quelques mois. Cela ne nous semblait pas avoir beaucoup de sens.

Nous avons décidé de déposer prochainement la modification du dispositif législatif. Nous pensons ne faire entrer cette nouvelle mesure en vigueur que pour le début de l'année 2010, voire maximum Pâques 2010, qui marque le début du travail étudiant, en tout cas en période de vacances. Nous aurons de toute façon un projet pour l'année 2009, vraisemblablement à la rentrée. Le système sera opérationnel au moment où l'administration pourra organiser le contrôle.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

08 **Question de M. Jean-Luc Crucke à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité**

des chances sur "le portage salarial" (n° 12695)

08 Vraag van de heer **Jean-Luc Crucke** aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen over "de 'portage salarial'" (nr. 12695)

08.01 **Jean-Luc Crucke** (MR): Monsieur le président, madame la ministre, ma collègue Kattrin Jadin évoquait tout à l'heure la législation allemande; je ferai pour ma part référence à la législation française qui a légalisé le portage salarial dans le cadre de la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008.

Le cadre, tout en étant simple, est également novateur. Une personne présentant un certain nombre de compétences travaille en totale autonomie (pas de lien de subordination) comme le fait un indépendant. Elle prospecte pour trouver des clients. Mais dès lors qu'en toute logique, le statut d'indépendant lui impose des obligations liées à des déclarations de TVA et autres formalités administratives, elle "porte" l'ensemble de ses factures à une société tierce, la société de portage, qui se charge de facturer ses prestations auprès de ses clients non sans avoir pris une commission au passage.

En partant de cas spécifiques, on pourrait déboucher sur des cas plus généralisés. Je pensais à un photographe. Une entreprise n'a nul besoin d'engager un photographe à plein temps, mais un jeune, qui croit à sa formation et qui n'a pas les moyens de s'installer comme photographe ni de courir le risque de se constituer une clientèle, peut, en cherchant des marchés à droite et à gauche, acquérir de l'expérience. Il peut vivre de sa passion, de son vrai métier et en même temps, il peut se couvrir par le portage salarial.

Mes questions sont les suivantes. En période de crise économique, comme aujourd'hui, ne pensez-vous pas qu'il serait temps de légaliser cette forme de travail et de permettre l'initiative, de permettre de se présenter sur le marché? Cela ne répondrait-il pas au principe selon lequel chacun devrait faire ce qu'il sait faire le mieux? The right man in the right place! Cela vaut pour tous les professionnels, y compris les comptables, le personnel d'administration, les secrétaires, ...

Quels sont selon vous les avantages mais aussi les inconvénients de pareil système? Puisque j'ai cité l'exemple de la France où on considère que 30.000 personnes bénéficient du système de portage salarial, votre administration dispose-t-elle de rapports, d'études qui feraient la synthèse du dossier et permettraient d'arriver à la légalisation de cette forme de travail?

08.02 **Joëlle Milquet**, ministre: Monsieur le président, chers collègues, a priori, le portage salarial peut apparaître comme une bonne idée; peut-être s'agit-il d'une fausse bonne idée.

Nous ne disposons pas, comme en France, d'un système organisé comme vous l'avez rappelé. Nous avons déjà connu quelques débats sur la question, entre autres une après-midi d'étude organisée par plusieurs universités. La réflexion est donc bien en cours.

Le portage salarial constitue un système qui fait penser à la problématique de la mise à disposition d'utilisateurs et de travailleurs. Cette matière précise est déjà réglementée par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition.

Pourquoi parlé-je de fausse bonne idée? Ce système peut avoir des effets pervers auxquels il convient de réfléchir convenablement. D'abord, c'est le risque des faux indépendants; on sait que, dans notre gouvernement, la lutte contre la fraude fiscale et sociale des faux indépendants est importante.

Deuxièmement, encore plus gênant juridiquement, ce serait d'avoir un faux employeur. Au fond, le système est un peu vicié si on le base sur un contrat de travail classique entre le prestataire du travail, la société de portage et les clients. Au fond, la société de portage n'a aucun rôle d'autorité d'un employeur; elle en a le titre, mais le prestataire travaille réellement comme indépendant. Il s'agit donc là de figures plus sui generis que de véritables contrats de travail: le lien de subordination à la société n'existe pas a priori; et s'il existe, on se retrouve alors dans un système de faux indépendant.

Il faut bien voir quelle est la nature du contrat.

Troisièmement, il existe un risque d'exploitation. En effet, quel est le lien organisé entre le salaire payé au jeune photographe de votre exemple et l'ampleur des sommes acquittées par le client à la société? C'est un point auquel nous devons être attentifs. Quant à la notion d'employeur, il s'agit d'une norme d'ordre public. Il est important de le rappeler.

Le travailleur porté risque aussi de ne pas bénéficier de la part de la société de portage de toutes les mesures de protection sociale en vigueur: absence de garanties sociales qui doivent être assurées aux travailleurs intérimaires, le risque d'avoir affaire à des sociétés de portage peu scrupuleuses qui reviennent à de la mise à disposition ou à du prêt de main-d'œuvre. On sait qu'on échappe déjà trop facilement aux règles en la matière, raison pour laquelle j'ai déposé cette semaine au gouvernement un projet de loi qui modifie la notion de mise à disposition. Néanmoins, tout cela peut entrer dans ce qu'on nomme portage salarial.

Ensuite, il y a une dimension internationale, à laquelle on travaille en ce moment. Le détachement est aussi une question européenne et internationale. Il n'est pas absurde d'y réfléchir, même s'il faut y attacher nombre de conditions. Il faut se rendre compte qu'il s'agit d'un système pouvant générer nombre d'effets pervers s'il n'est pas réglementé et clairement délimité.

08.03 Jean-Luc Crucke (MR): Monsieur le président, madame la ministre, j'ai bien compris que vous n'êtes pas très favorable à ce projet même si vous ne rejetez pas totalement l'idée.

Vous avez eu raison de signaler qu'un certain nombre de dérives et de risques sont possibles.

Cela dit, je voudrais, pour ma part, que l'on fasse preuve d'un peu plus de proactivité. En effet, cela fonctionne en France où les choses ne sont pas toujours faciles d'un point de vue administratif et où la législation est souvent très lourde. Évidemment, cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas d'abus.

Mais en cette période de crise, il me semble que toutes les portes doivent pouvoir être ouvertes. Cela ne veut évidemment pas dire qu'elles doivent être ouvertes n'importe comment. Mais à partir du moment où cela peut présenter un intérêt, tout en ayant conscience de l'existence d'un certain nombre de risques, il est, selon moi, nécessaire de légiférer. En effet, cela permettrait de développer un certain nombre d'emplois et de donner la possibilité à certains d'accéder à un emploi et donc à une certaine autonomie.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

La réunion publique de commission est levée à 15.49 heures.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 15.49 uur.