

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

12 maart 2003

**ONTWERP
VAN PROGRAMMAWET**

AMENDEMENTEN

INGEDIEND IN
DE COMMISSIE VOOR DE INFRASTRUCTUUR,
HET VERKEER EN DE OVERHEIDSBEDRIJVEN

Nr. 1 VAN DE HEER **BELLOT c.s.**

Art. 137

Dit artikel vervangen als volgt:

«Art. 137. — Artikel 41, eerste lid, 3°, van de wet van 17 januari 2003 met betrekking tot het statuut van de regulator van de Belgische post- en telecommunicatiesector, wordt opgeheven de dag waarop het in artikel 17, § 2, van dezelfde wet bedoelde koninklijk besluit in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.»

VERANTWOORDING

Het amendement heeft tot doel mogelijke verwarring te voorkomen in verband met de datum waarop artikel 41, eerste lid, 3°, van de wet van 17 januari 2003 wordt opgeheven.

Voorgaande documenten :

Doc 50 **2343/ (2002/2003)** :

001 : Ontwerp van programmawet.
002 : Bijlage.
003 en 004 : Amendementen.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

12 mars 2003

**PROJET
DE LOI-PROGRAMME**

AMENDEMENTS

DÉPOSÉS EN
COMMISSION DE L'INFRASTRUCTURE,
DES COMMUNICATIONS
ET DES ENTREPRISES PUBLIQUES

N° 1 DE M. **BELLOT ET CONSORTS**

Art. 137

Remplacer cet article comme suit :

«Art. 137. — L'article 41, alinéa 1^{er}, 3°, de la loi du 17 janvier 2003 relative au statut du régulateur des secteurs des postes et des télécommunications belges est abrogé le jour de la publication au Moniteur belge de l'arrêté royal visé à l'article 17, § 2, de la même loi.»

JUSTIFICATION

L'amendement vise à éviter toute confusion quant à la date d'abrogation de l'article 41, alinéa 1^{er}, 3° de la loi du 17 janvier 2003.

Documents précédents :

Doc 50 **2343/ (2002/2003)** :

001 : Projet de loi-programme.
002 : Annexe.
003 et 004 : Amendements.

Nr. 2 VAN DE HEER **BELLOT c.s.**

Art. 138

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING

Zie de verantwoording van amendement nr. 1.

Nr. 3 VAN DE HEER **CHASTEL c.s.**

Art. 153

In § 1, tweede lid, het woord «ook» weglaten.

VERANTWOORDING

Het belang van het verzamelen van inlichtingen over het woon-werkverkeer verschilt van vestigingsplaats tot vestigingsplaats. Het verzamelen van inlichtingen voor alle vestigingen van een zelfde werkgever is van geen nut voor het mobiliteits-beheersplan. Door het woord «ook» weg te laten, voorkomt men dat de werkgevers worden opgezadeld met een vormvereiste waarvan de kostprijs des te hoger ligt daar ze nutteloos blijkt in het licht van het door de wet nagestreefde doel.

Nr. 4 VAN DE HEER **ANSOMS**

Hoofdstuk 11 – Opschrift

Het opschrift van het hoofdstuk 11 vervangen als volgt :

«Hoofdstuk 11. Organisatie van het woon-werkverkeer met verplichte bedrijfsvervoerplannen.».

N° 2 DE M. **BELLOT ET CONSORTS**

Art. 138

Supprimer cet article

JUSTIFICATION

Voir la justification à l'amendement n° infra 1.

François BELLOT (MR)
Olivier CHASTEL (MR)
Lode VANOOST (AGALEV/ECOLO)
Ludo VAN CAMPENHOUT (VLD)
Marie-Thérèse COENEN (AGALEV/ECOLO)
Daan SCHALCK (sp-a)
Jean DEPRETER (PS)

N° 3 DE M. **CHASTEL ET CONSORTS**

Art. 153

Au § 1^{er}, alinéa 2, supprimer le mot « également ».

JUSTIFICATION

L'intérêt de la collecte de données relatives aux déplacements entre le domicile et le lieu de travail se mesure par rapport à chaque site concerné. La collecte de données pour l'ensemble des sites d'un même employeur est sans intérêt sur le plan des études de mobilité. En supprimant le mot « également » on évite aux employeurs une formalité administrative d'autant plus coûteuse qu'elle s'avère inutile par rapport à l'objectif poursuivi par la loi.

Olivier CHASTEL (MR)
François BELLOT (MR)
Bart SOMERS (VLD)

N° 4 DE M. **ANSOMS**

Chapitre 11 – Intitulé

Remplacer l'intitulé du chapitre 11 par l'intitulé suivant :

« Chapitre 11. Organisation des déplacements entre le domicile et le lieu de travail par l'établissement de plans de transports d'entreprise obligatoires ».

VERANTWOORDING

Het hoofdstuk in de programmawet, zoals dat is opgenomen in de programmawet zelf, heeft niet de minste toegevoegde waarde om bij te dragen tot de oplossing van het vraagstuk van de bereikbaarheid.

De houding van de regering en de sociale partners i.v.m. het woon-werkverkeer.

De regering verdedigt geen verplichte bedrijfsvervoerplannen. Maar wat ze nu op dit moment doet, brengt helemaal geen zoden aan de dijk. Wat ze nu wil is een inventaris opmaken van de bestaande toestand van de woon-werkmobiliteit. In het kader daarvan zullen de ondernemingen verplicht worden de gegevens over het woon-werkverkeer van hun werknemers te verzamelen en door te geven aan regionaal op te richten centra. En van daaruit zal men bekijken wat men verder kan doen.

Welke zijn de motieven van de sociale partners om met de voorstellen van de regering akkoord te gaan ?

Voor hen is het goed te studeren, te diagnosticeren e.d., zolang ze zelf maar geen concrete inspanningen moeten doen. Met de aanpak van de regering kunnen zij het eens zijn, omdat zij zich weer een tijd ontslagen acht van haar eigen verantwoordelijkheid voor de woon-werkmobiliteit. Daarom ook is de aanpak van de minister contraproductief, om niet te zeggen : een pervers signaal naar de werkgevers toe. Waar er een goede evolutie was bij de sociale partners om de algemene verplichting te aanvaarden, heeft de regering deze gunstige evolutie afgebroken en zijn zij opnieuw in hun egestelling gekropen.

Wat de vakbonden betreft : hun vertegenwoordigers in de N.A.R. en in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven worden voorbijgestoken door de vakbonden in het veld zelf, want daar is er grote interesse om aan de slag te gaan. De christelijke arbeidersbeweging heeft in alle geval destijds reeds duidelijk stelling genomen voor de uitwerking van verplichte bedrijfsvervoerplannen. Hoe de socialistische arbeidersbeweging in zijn geheel reageert is ons niet bekend. Maar destijds, rond de tijd van de goedkeuring van het wetsvoorstel, voerde het ABVV acties om bedrijfsvervoerplannen in de aandacht te brengen van werkgevers en werknemers.

Wat de werkgevers betreft : hier en daar heb je inderdaad een grote onderneming met een bedrijfsvervoerplan, het ene al beter geslaagd dan het andere. Enkele jaren geleden is Janssen Pharmaceutica in Beerse bij Turnhout – een fileprobleem is er op de Turnhoutsebaan (nog) niet, ook niet tijdens de ochtend- of avondspits – gestart met de uitvoering van zulk plan : het resultaat is dat 25 % van de werknemers, die met de auto naar het werk kwamen, nu met carpooling komen.

JUSTIFICATION

Tel qu'il est repris dans la loi-programme même, ce chapitre ne contribue d'aucune façon à résoudre le problème de l'accessibilité.

L'attitude du gouvernement et des partenaires sociaux à l'égard des déplacements entre le domicile et le lieu de travail

Le gouvernement ne défend pas l'idée de plans de transports d'entreprise obligatoires. Son projet actuel ne fait toutefois pas avancer les choses. Actuellement, il tient à dresser l'inventaire de la situation existante en matière de mobilité entre le domicile et le lieu de travail. Dans ce cadre, les entreprises seront tenues de collecter les données relatives au déplacement de leurs travailleurs entre le domicile et le lieu de travail afin de les communiquer à des centres à créer au niveau régional. C'est sur la base de ces données que l'on examinera les possibilités futures.

Quels sont les motifs qui incitent les partenaires sociaux à marquer leur accord sur les propositions du gouvernement ?

L'idée de faire des études, de poser des diagnostics, etc. convient aux partenaires sociaux *tant qu'ils ne doivent pas sentir eux-mêmes de vrais efforts*. Ils peuvent souscrire à la manière dont le gouvernement aborde le problème, dès lors qu'ils se sentent provisoirement déchargés de leur propre responsabilité en matière de mobilité entre le domicile et le lieu de travail. C'est également la raison pour laquelle l'approche du ministre est contre-productive, pour ne pas dire qu'elle adresse un signal pervers aux employeurs. Alors que l'idée d'une obligation générale faisait son chemin parmi les partenaires sociaux, le gouvernement a interrompu cette évolution favorable et les partenaires sociaux se sont remis en boule comme les hérissons.

En ce qui concerne les organisations syndicales : leurs représentants au sein du Conseil national du travail et du Conseil central de l'économie se font déborder par les syndicalistes actifs sur le terrain, car ceux-ci ont hâte de faire avancer les choses. À l'époque, le mouvement ouvrier chrétien a en tout cas déjà pris clairement position en faveur de l'établissement de plans de transports d'entreprise obligatoires. Nous ignorons comment le mouvement ouvrier socialiste réagit dans son ensemble. Toutefois, nous nous souvenons qu'au moment de l'adoption de la proposition de loi, la FGTB a lancé des actions afin d'attirer l'attention des employeurs et des travailleurs sur les plans de transports d'entreprise.

En ce qui concerne les employeurs : on trouve effectivement l'une ou l'autre grande entreprise appliquant un plan de transports d'entreprise plus ou moins réussi. Il y a quelques années, Janssen Pharmaceutica, à Beerse, près de Turnhout, a lancé un plan de transports d'entreprise, alors qu'il n'y avait pourtant pas (encore) de bouchons sur la *Turnhoutsebaan*, pas même à l'heure de pointe en début ou en fin de journée. Le résultat en a été que 25% des travailleurs qui se rendaient au travail en voiture recourent à présent au covoiturage.

Maar globaal bekeken zijn de werkgevers voorlopig enkel bereid tot een bedrijfsvervoerplan als het past in hun imago building. Op basis van vrijwilligheid komt men echt niet verder.

De regering gaat haar verantwoordelijkheid uit de weg.

Wij hebben het gevoel dat de regering niet gelooft in bedrijfsvervoerplannen. Dat klopt alleen maar voor zover ze een vrijblijvende zaak zijn. En zolang de werkgevers zich niet verantwoordelijk gaan voelen voor het woon-werkverkeer in hun onderneming, zal de bijdrage van de vrijwillige bedrijfsvervoerplannen tot de beheersing van de mobiliteit nihil zijn. Ze zullen een stevige por in de rug moeten krijgen, een verplichting dus.

De bijdrage van bedrijfsvervoerplannen tot een betere mobiliteit zal wel degelijk enige betekenis hebben wanneer het gaat om een solidaire inspanning van de collectiviteit van werkgevers en werknemers, met een veralgemening van de bedrijfsvervoerplannen, op basis van een verplichting. Als ze verplicht gemaakt worden en als er ook een degelijk vervoersmanagement op bedrijfsniveau ontstaat, dan durven we zonder omwegen stellen dat het autogebruik in het woon-werkverkeer globaal gezien gemiddeld afgeremd wordt met 25 %, wat een vermindering met 10 à 15 % zou kunnen betekenen van de ochtend- en avondspits.

Veralgemeende en verplichte bedrijfsvervoerplannen behoren tot het welbegrepen eigenbelang, niet alleen van de werkgevers, maar ook naar de werknemers.

De goede bereikbaarheid is altijd een economische troef geweest voor ons land. Werknemers komen dan op tijd, en het «just-in-time-principe» van het goederenvervoer is dan ook realiseerbaar. De toenemende congestie is een reële bedreiging voor dit gunstige macro-economische kader. In een enquête van het VEV enkele jaren geleden stelde 20 % van de geënquêteerde werkgevers dat zij overwogen te delocaliseren bij een verdere daling van de bereikbaarheid.

Het is ook belangrijk de effecten van bedrijfsvervoerplannen te bekijken wanneer ze niet veralgemeend verplicht worden gemaakt.

Op de eerste plaats zou het effect in het woon-werkverkeer nauwelijks te merken of althans veel kleiner zijn. Het is onze bedoeling om een maximaal effect te krijgen inzake vermindering van het autogebruik in het woon-werkverkeer.

En voor zover het effect van vrijwillige bedrijfsvervoerplannen dan toch te merken zou zijn, zouden de werkgevers die de inspanning van een bedrijfsvervoerplan niet doen, profiteren van een verbetering van de macro-economische context, die ge-

D'une manière générale, les employeurs ne sont cependant disposés à appliquer un plan de transports d'entreprise que si cela contribue à la bonne image de leur entreprise. On n'obtiendra pas de meilleurs résultats, tant que ces plans resteront facultatifs.

Le gouvernement n'assume pas ses responsabilités

Nous avons le sentiment que le gouvernement ne croit pas en l'utilité des plans de transports d'entreprise. Il marque son accord sur ce dossier, mais uniquement dans la mesure où ces plans restent facultatifs. Tant que les employeurs n'auront pas le sentiment qu'ils ont une responsabilité à assumer au niveau des déplacements entre le domicile et le lieu de travail, la mise en œuvre d'un système facultatif de plans de transports d'entreprise n'améliorera aucunement la gestion de la mobilité. On devrait fortement inciter les employeurs à mettre en œuvre de tels plans, en d'autres termes, les y contraindre.

La contribution des plans de transports d'entreprise à une meilleure gestion de la mobilité ne pourra être significative que s'il y a un effort de solidarité de la part de l'ensemble des employeurs et des travailleurs et si l'on généralise ces plans de transports d'entreprise, en les rendant obligatoires. Si ces plans deviennent obligatoires et si les entreprises commencent également à mener une gestion sérieuse des déplacements, nous pouvons dire sans détours que l'utilisation de la voiture dans les déplacements entre le domicile et le lieu de travail sera réduite de 25 %, ce qui pourrait représenter une diminution de 10 à 15 % de la circulation pendant les heures de pointe du matin et du soir.

Il est évident que le fait de généraliser et de rendre obligatoires les plans de transports d'entreprise ira dans le propre intérêt non seulement des employeurs, mais également des travailleurs.

La facilité d'accès a toujours été un atout économique pour notre pays. Les travailleurs arrivent à l'heure et le principe du «just in time» dans le cadre du transport de marchandises peut dès lors être respecté. L'engorgement croissant des voies d'accès constitue une menace réelle pour ce contexte macro-économique favorable. Dans une enquête réalisée par le VEV il y a quelques années, 20 % des employeurs interrogés avaient déclaré qu'ils envisageaient de délocaliser leur entreprise vers un lieu plus accessible.

Il importe également d'envisager les conséquences des plans de transports d'entreprise s'ils ne sont pas rendus obligatoires.

Premièrement, l'effet sur les déplacements entre le domicile et le lieu de travail serait à peine perceptible ou, du moins, bien plus faible. Notre intention est d'obtenir un effet maximal en ce qui concerne la réduction de l'utilisation de la voiture dans les déplacements entre le domicile et le lieu de travail.

Deuxièmement, pour autant que l'effet d'un système facultatif puisse être observé, les employeurs qui ne font pas l'effort de mettre en œuvre un tel plan, profiteraient de l'amélioration du contexte macro-économique, amélioration réalisée par les em-

realiseerd wordt door de werkgevers die hun verantwoordelijkheid voor het woon-werkverkeer WEL opnemen. Dat komt eigenlijk neer op een concurrentievervalsing.

Op de derde plaats is het niet uitgesloten dat vrijwillige bedrijfsvervoerplannen bij een aantal werkgevers vlug zullen verwateren of sneuvelen als zij zien dat ze te weinig effect hebben (omwille van het gebrek aan verplichting).

Is de verplichting zinloos voor werkgevers buiten de congestiegebieden?

Op de eerste plaats mag men het bereikbaarheidsprobleem niet reduceren tot de files rond de grote steden : zeker de « provinciesteden », maar ook meer en meer landelijke gebieden kennen – zij het in mindere mate – toenemende bereikbaarheidsproblemen (b.v. bepaalde kruispunten of verkeersknooppunten in landelijke gebieden waar nu reeds tijdens de piekuren op één kruispunt of over een lengte van enkele honderden meter 10 à 15 minuten verloren worden).

Op de tweede plaats is er nog een ander bereikbaarheidsprobleem, nl. voor niet-autobestuurders. Uit het onderzoek van de Hogeschool voor Verkeerskunde in Diepenbeek blijkt dat er een structureel verband is tussen werkloosheid en het al dan niet hebben van een rijbewijs. Bij de werklozen hebben 26,3 % van de werklozen geen rijbewijs, bij de arbeiders en de bedienden ligt dat percentage respectievelijk op 10,3 % en 3,6 %. Het niet-hebben van een rijbewijs bevordert de vervoersarmoede en van daaruit ook de kansen op de arbeidsmarkt. En waar is het niet-hebben van een rijbewijs dan het meest negatief ? Uitgerekend in de landelijke gebieden, waar minder congestie is maar waar ook het openbaar vervoer veel minder uitgebouwd is. M.a.w. (verplichte) bedrijfsvervoerplannen hebben ook een sociale functie, vooral buiten de zware congestiegebieden, in die zin dat bedrijfsvervoerplannen de kansen van niet-autobezitters of niet-bezitters van een rijbewijs op de arbeidsmarkt kunnen verbeteren.

Op de derde plaats blijft er hoe dan ook het ecologisch probleem. Zowel binnen als buiten de zware congestiegebieden is de auto vervuilend. Men mag van de werkgevers en de werknemers verwachten dat zij een bijdrage leveren tot de beperking van de luchtverontreiniging van het autoverkeer, net zoals de werkgevers aanvaard hebben dat zij maatregelen moeten nemen om de luchtverontreiniging van hun bedrijf zelf (b.v. schoorsteenfilters die aan strenge normen beantwoorden) binnen aanvaardbare perken te houden. Het verkeer is één van de belangrijkste bronnen van luchtverontreiniging, en dus ook van de volksgezondheid. Neem nu de ozonvorming. In Groot-Brittannië is bestudeerd dat het jaarlijkse aantal doden dat valt ten gevolge van de ozonvorming het drievoud bedraagt van het aantal dodelijke verkeersslachtoffers. Bedrijfsvervoerplannen hebben, onafhankelijk van de vraag of ze nu in congestiegebieden of daarbuiten worden uitgevoerd, ook een ecologische functie.

ployeurs qui, eux, assument leurs responsabilités au niveau des déplacements entre le domicile et le lieu de travail. En d'autres termes, ce serait une distorsion de concurrence.

Troisièmement, il n'est pas exclu que des plans de transports d'entreprise facultatifs aient pour conséquence qu'un certain nombre d'employeurs réduisent leurs efforts ou renoncent à poursuivre leurs efforts s'ils constatent que les résultats sont insuffisants (en raison de l'absence de contrainte).

Cette obligation a-t-elle un sens pour les employeurs établis à l'extérieur des zones congestionnées ?

Premièrement, on ne peut pas réduire les problèmes d'accessibilité aux embouteillages autour des grandes villes : s'il est clair que les « villes de province » connaissent ce type de problème, les régions rurales y sont confrontées de plus en plus, certes dans une moindre mesure (certains carrefours ou ronds-points en région rurale connaissent, par exemple, aux heures de pointe, des files d'attente de dix à quinze minutes sur une distance de plusieurs centaines de mètres).

Deuxièmement, les autres usagers de la route, à savoir ceux qui ne sont pas automobilistes, sont également en butte à des problèmes d'accessibilité. Il ressort d'une étude réalisée par la Hogeschool voor Verkeerskunde de Diepenbeek qu'il existe un rapport structurel entre le chômage et le fait de posséder un permis de conduire. Parmi les chômeurs, 26,3 % ne possèdent pas de permis de conduire, tandis que, chez les travailleurs et les employés, ce pourcentage se chiffre respectivement à 10,3% et à 3,6 %. Le fait de ne pas posséder de permis de conduire augmente la précarisation en matière de transport et réduit dès lors les chances sur le marché de l'emploi. Et dans quelles régions le fait de ne pas posséder de permis de conduire a le plus de conséquences ? Précisément dans les régions rurales, où l'on enregistre le moins de problème de congestionnement mais où le transport public est également le moins développé. En d'autres termes, les plans de transport d'entreprises (obligatoires) jouent également un rôle social, surtout à l'extérieur des zones très congestionnées, en ce sens que les plans de transport d'entreprises augmentent les chances sur le marché de l'emploi des personnes qui ne possèdent pas de véhicule ni de permis de conduire.

Troisièmement, il reste de toute façon le problème écologique. L'automobile est un facteur polluant à l'intérieur comme à l'extérieur des zones très congestionnées. On serait en droit d'attendre des employeurs et des travailleurs qu'ils contribuent à limiter la pollution atmosphérique occasionnée par le trafic automobile, à l'instar des employeurs qui ont accepté de prendre des mesures afin de maintenir la pollution atmosphérique de leur usine dans des limites acceptables (en plaçant, par exemple, sur leurs cheminées, des filtres répondant à des normes strictes). Le trafic automobile est l'une des principales sources de pollution atmosphérique, et donc de problèmes pour la santé publique. Prenons le problème de la formation d'ozone. Une étude réalisée en Grande-Bretagne a révélé que le nombre annuel de décès dus à la formation d'ozone est trois fois plus élevé que le nombre de victimes de la route. Les plans de transport d'entreprises jouent également un rôle écologique, qu'ils soient mis en œuvre à l'intérieur ou à l'extérieur des zones congestionnées.

De sociale partners hebben een verantwoordelijkheid voor de verplaatsingswijze van de werknemers.

Het is nuttig aan te stippen dat het bedrijfsleven ook een maatschappelijke verantwoordelijkheid heeft te dragen. De sociaal-economische ontwikkelingen in het na-oorlogse België tonen aan dat de sociale partners een actieve rol hebben gespeeld in het ontwikkelen van de 'welvaartstaat'.

Werkgeversorganisaties hebben zich mee geëngageerd voor de uitbouw op sociaal vlak. Werknemersorganisaties van hun kant hebben zich geëngageerd voor het opdrijven van de productiviteit.

De economische crisis en het gebrek aan mogelijkheden om nieuwe welvaart te verdelen, zorgen ervoor dat de sociale partners de maatschappelijke kosten die voortvloeien uit nieuwe maatschappelijke evoluties liever afwentelen op de overheid.

Het feit dat de ondernemingen reeds een groot gedeelte van de maatschappelijke verantwoordelijkheid dragen, is toe te schrijven aan het rechtstreeks belang dat ondernemingen hebben bij een « sociale vrede » in de meest ruime zin.

Op het vlak van verkeer hebben de werkgevers hun verantwoordelijkheid opgenomen inzake:

- de aansprakelijkheid voor verkeersongevallen van de werknemers bij de woon-werkverplaatsingen;
- de verantwoordelijkheid voor het organiseren van bedrijfsvervoer in de ondernemingen waar nachtarbeid wordt verricht;
- een tussenkomst in het openbaar vervoersabonnement van de werknemers.

Andere voorbeelden die getuigen van de maatschappelijke verantwoordelijkheid die het bedrijfsleven op zich neemt:

- inspanningen in het kader van Betaald Educatief Verlof (0,04% op de loonmassa). Aanvankelijk in het leven geroepen om de vorming en opleiding van werknemers op peil te houden of te verbeteren.

In de praktijk komen de gevolgde opleidingen niet altijd ten goede aan het functioneren van de betrokken werknemer in de onderneming. In veel gevallen gaat het eerder om « hobby-cursussen » waar het aspect « vrije tijdsbesteding » een centrale rol speelt in plaats van « professionele vooruitgang » (cursussen bloemschikken e.d.).

- Inzake kinderopvang (0,05% op de loonmassa) levert het bedrijfsleven een inspanning in de financiering van projecten inzake kinderopvang. Ook hier speelt een maatschappelijk belang. Indien de werknemersomwille van de kinderlast niet zouden kunnen rekenen op kinderopvang stijgt het absentisme in de ondernemingen en het (on-)eigenlijk gebruik van sociale zekerheidsuitkeringen.

Les interlocuteurs sociaux ont une responsabilité en ce qui concerne le mode de déplacement des travailleurs.

Il est utile de souligner que les entreprises ont également une responsabilité sociale. L'évolution socioéconomique qu'a connue la Belgique de l'après-guerre montre que les interlocuteurs sociaux ont joué un rôle actif dans le développement de l'« État-providence ».

Les organisations patronales se sont également engagées à développer l'aspect social. Les organisations de travailleurs se sont engagées, quant à elles, à accroître la productivité.

La crise économique et le manque de moyens permettant de répartir la nouvelle prospérité font que les interlocuteurs sociaux préfèrent faire supporter par les pouvoirs publics les coûts sociaux résultant de nouvelles évolutions sociales.

Le fait que les entreprises assument d'ores et déjà une grande part de la responsabilité sociale s'explique par l'intérêt direct qu'ont les entreprises à ce que règne la « paix sociale » au sens le plus large.

En ce qui concerne la circulation, les employeurs ont pris leurs responsabilités pour ce qui est de :

- la responsabilité en matière d'accidents de la circulation des travailleurs survenus lors de déplacements entre le domicile et le lieu du travail ;
- la responsabilité de l'organisation de transports d'entreprise dans les entreprises où l'on travaille la nuit ;
- l'intervention dans l'abonnement de transports en commun des travailleurs.

Voici d'autres exemples qui attestent que les entreprises assument une part de la responsabilité sociale :

- les efforts fournis dans le cadre du congé-éducation payé (0,04% de la masse salariale), qui avait initialement été créé pour maintenir à niveau ou améliorer la formation des travailleurs.

Dans la pratique, les formations suivies ne sont pas toujours bénéfiques en ce qui concerne l'activité du travailleur concerné au sein de l'entreprise. Dans de nombreux cas, il s'agit plutôt de « cours de bricolage », dans le cadre desquels l'aspect « loisirs » prime l'aspect « progrès professionnels » (il s'agit, par exemple, de cours de composition florale).

- En ce qui concerne la garde d'enfants (0,05% de la masse salariale), les entreprises fournissent un effort au niveau du financement de projets concernant cette garde. L'intérêt social joue également un rôle en l'occurrence. Si les travailleurs ayant des enfants à charge ne pouvaient pas bénéficier de la garde d'enfants, l'absentisme au sein des entreprises augmenterait et l'usage impropre de prestations de sécurité sociale irait croissant.

Deze problemen – die uiteraard zeer reëel zijn – en de daaruit voortvloeiende verplichtingen hebben bovendien een kleinere impact op de economische productie dan het dichtslibbend verkeer dat de economische troef van een goede bereikbaarheid hypothekeert. Het is dan ook onbegrijpelijk dat werkgeversorganisaties problemen hebben met verplichte bedrijfsvervoerplannen terwijl ze wel de verantwoordelijkheid op zich zouden nemen voor aangelegenheden die hen minder economische baten zouden bijbrengen.

Deze bedrijfsvervoerplannen bieden tenslotte niet alleen een antwoord op het mobiliteitsprobleem, maar tevens ook op een aantal sociale problemen met gevolgen voor de arbeidssituatie.

Stress is een nieuwe ziekte bij de beroepsbevolking. De oorzaken en de impact van stress zijn tot op heden niet exact te analyseren. Werkdruk en jobonzekerheid zijn onmiskenbaar aanwijsbare oorzaken... Wie als werknemer elke dag krijgt af te rekenen met verkeersdrukte brengt de spanningen die daaruit voortvloeien mee naar zijn job. Te veel aan stress leidt tot absentisme in ondernemingen.

Te laat komen op het werk veroorzaakt bedrijfsorganisatorische spanningen op de werkvloer.

Tal van deze argumenten zijn moeilijk te becijferen, maar het staat vast dat een vlot woon-werkverkeer werknemers bespaart van een bijkomende «druk».

Een algemene databank helpt het woon-werkverkeer niets vooruit.

Als de werkgevers een overzicht hebben van de toestand wat hun bedrijf betreft, en dat overzicht eventueel kunnen samenleggen met andere bedrijven in een industriezone of een KMO-zone, dan hebben zij voldoende om aan de slag te gaan. Welnu, de diagnose van het woon-werkverkeer op dat niveau zit als verplichting in het wetsvoorstel dat door de heer Verhofstadt en door mevrouw Durant naar de verdoemenis is verwezen.

Ook de overheid of de openbaar vervoersmaatschappijen zijn nauwelijks of niet gebaat met zulke onvolledige databank.

Is het zinnig dat de overheid een globaal overzicht krijgt van de woon-werkverkeersstromen? Uiteraard, omdat zij op die manier de organisatie van het openbaar vervoer tijdens de piekuren meer adequaat kan maken.

MAAR: het feit dat het inputten van gegevens beperkt wordt tot werkgevers met minstens 100 werknemers, betekent dat de databank – voorzover zij op algemene medewerking kan rekenen en ook goed functioneert – gegevens zal hebben over 40% van alle woon-werkverplaatsingen. Ongeveer 60% van de werknemers in ons land werkt dus in KMO's, in kleine instellingen enz. !!!

Ces problèmes – qui sont évidemment tout à fait réels – et les obligations qui en découlent, ont en outre une incidence moins importante sur la production économique que la congestion de la circulation, qui réduit à néant l'atout économique que constitue une bonne accessibilité. Il est dès lors incompréhensible que les plans de transports d'entreprises posent problème aux organisations patronales, alors qu'elles assumeraient leurs responsabilités lorsqu'il s'agit de questions dont elles tireraient moins de bénéfices économiques.

Enfin, ces plans de transports d'entreprise apportent une solution non seulement au problème de la mobilité, mais aussi à un certain nombre de problèmes sociaux qui ont une incidence sur le travail.

Le stress constitue un nouveau mal qui frappe la population active. Les causes et les effets du stress ne sont pas encore exactement connus. Le rythme de travail élevé et l'insécurité d'emploi sont incontestablement des causes de stress... Le travailleur qui se trouve chaque jour pris dans les embouteillages subit des tensions qui l'accompagnent tout au long de sa journée de travail. Un stress trop intense est à l'origine de l'absentisme dans les entreprises.

Le fait d'arriver en retard au travail génère des tensions au niveau de l'organisation de l'entreprise.

Nombre de ces arguments sont difficiles à chiffrer, mais il est établi que le bon déroulement des déplacements entre le lieu de travail et le domicile constitue un facteur de stress en moins pour les travailleurs.

Une banque de données générale ne permet pas d'optimiser les déplacements entre le lieu de travail et le domicile.

Les employeurs devraient avoir un point de la situation en ce qui concerne leur entreprise et éventuellement se concerter avec d'autres entreprises dans une zone industrielle ou une zone PME. Or, l'établissement du diagnostic des déplacements entre le lieu de travail et le domicile constitue à ce niveau une obligation aux termes de la proposition de loi que M. Verhofstadt et Mme Durant ont jetée aux oubliettes.

Les pouvoirs publics et les sociétés de transports en commun ne peuvent pas non plus tirer profit d'une telle banque de données incomplète.

Y a-t-il un intérêt à donner aux pouvoirs publics un aperçu global des déplacements entre le lieu de travail et le domicile? Évidemment, puisqu'ils peuvent ainsi mieux organiser les transports en commun aux heures de pointe.

MAIS: le fait que seuls les employeurs occupant au moins 100 travailleurs introduisent leurs données signifie que la banque de données – pour autant qu'elle puisse compter sur la collaboration de tous et fonctionne bien – ne contiendra de données que sur 40% des déplacements entre le lieu de travail et le domicile. Environ 60% des travailleurs belges travaillent donc dans des PME, dans de petites institutions, etc. !!!

Grootte van het bedrijf	% werknemers in België
Meer dan 1000 werknemers	10 %
Meer dan 500 werknemers	17 %
Meer dan 200 werknemers	30 %
Meer dan 100 werknemers	40 %
Meer dan 50 werknemers	60 %

Wat is de beleidsrelevantie voor de overheid van een databank die, in het beste geval, maximum 40 % van de relevante gegevens over het woon-werkverkeer in het land kan opslaan ?

De databank zal nooit aan zijn maximum van 40 % van de relevante gegevens over de woon-werkstromen komen.

1. De motivatie om mee te werken zal bijzonder laag zijn, omdat de ondernemingen er geen baat bij hebben.
2. Er is bovendien in geen sanctie voorzien.

Nr. 5 VAN DE HEER ANSOMS

Art. 152

Dit artikel vervangen als volgt :

«Art. 152. — Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :

1° werknemers : de personen die zijn tewerkgesteld krachtens een arbeids-overeenkomst of die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon ;

2° werkgevers : de personen die in dit artikel bedoelde personen tewerkstellen ;

3° woon-werkverkeer : de verplaatsingen van de werknemers tussen de woonplaats en de arbeidsplaats met inbegrip van het tijdstip van de verplaatsingen, de huisarbeid, de vergoedingen en de tegemoetkomingen van de werknemer voor verplaatsingskosten, de keuze van het voertuig met inbegrip van het gemeenschappelijk of individueel karakter ervan, het parkeren of stallen van het voertuig ;

4° arbeidsplaats : elke plaats waar arbeid wordt verricht ;

5° mobiliteitspremie : een vergoeding die tot doel heeft het autovolume en de autoratio te verminderen ;

Grandeur de l'entreprise	% de travailleurs en Belgique
Plus de 1000 travailleurs	10%
Plus de 500 travailleurs	17%
Plus de 200 travailleurs	30%
Plus de 100 travailleurs	40%
Plus de 50 travailleurs	60%

Quel est l'intérêt pour les pouvoirs publics d'une banque de données qui, dans le meilleur des cas, contient tout au plus 40% des données relatives aux déplacements entre le lieu de travail et le domicile ?

La banque de données ne contiendra jamais 40% des données pertinentes sur les déplacements entre le lieu de travail et le domicile.

1. Les entreprises ne seront pas très motivées pour y collaborer, étant donné qu'elles n'en tirent aucun profit.
2. Aucune sanction n'est en outre prévue.

N° 5 DE M. JOS ANSOMS

Art. 152

Remplacer cet article par la disposition suivante:

« Art. 152 — Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

1° travailleurs : les personnes occupées au travail en vertu d'un contrat de travail ou qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne ;

2° employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au présent article ;

3° déplacement entre le domicile et le lieu de travail: les déplacements effectués par les travailleurs entre le domicile et le lieu de travail, y compris le moment des déplacements, le travail à domicile, les indemnités et interventions de l'employeur dans les frais de déplacement, le choix du véhicule, que celui-ci soit destiné à un usage collectif ou individuel et le stationnement du véhicule ;

4° lieu de travail : tout endroit où le travail est effectué ;

5° prime de mobilité : une prime qui a pour objectif de réduire le volume des déplacements et le taux d'utilisation de la voiture ;

6° auto : elk motorvoertuig bedoeld in artikel 2.21 van het koninklijk besluit van 1 december 1975 houdende algemeen reglement van de politie op het wegverkeer ;

7° autoratio : de procentuele verhouding tussen de werknemers met privé-voertuig in het woon-werkverkeer en het totaal aantal werknemers ;

8° autovolume : het aantal kilometers dat jaarlijks wordt afgelegd in het woon-werkverkeer met auto's waarin enkel één werknemer heeft plaatsgenomen ;

9° bedrijfsvervoerplan : een plan dat is opgesteld volgens de bepalingen van deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten, teneinde het autovolume en de autoratio in een ondernemingen of een groep van ondernemingen te verminderen ;

10° onderneming : de technische bedrijfseenheid zoals vastgesteld in toepassing van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk ;

11° gemeenschappelijke vervoerwijze : elk voertuig dat ten minste twee werknemers vervoert.».

VERANTWOORDING

Dit amendement lijnt de betekenis af van de begrippen die in deze wetsbepalingen omtrent de verplichte bedrijfsvervoerplannen gebruikt worden.

Nr. 6 VAN DE HEER **ANSOMS**

Art. 153

Dit artikel vervangen als volgt :

«Art. 153. — § 1. De werkgever stelt een bedrijfsvervoerplan op voor elke onderneming waar gewoonlijk een gemiddelde van ten minste 50 werknemers zijn tewerkgesteld, zoals bepaald in artikel 49 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Verschillende werkgevers waarvan de ondernemingen in elkaars nabijheid liggen, kunnen voor het geheel van die ondernemingen één bedrijfsvervoerplan opstellen.

§ 2. Onverminderd de bevoegdheden van de Ondernemingsraad legt elke werkgever het plan ter advies

6° voiture : tout véhicule motorisé visé à l'article 2.21 de l'arrêté royal du 1^{er} décembre 1975 portant le règlement général de police en matière de trafic routier;

7° taux d'utilisation de la voiture : le rapport exprimé en pourcentage entre les travailleurs utilisant un véhicule privé pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail et le nombre total de travailleurs;

8° volume de voitures : le nombre de kilomètres parcourus en voiture ne transportant qu'un travailleur pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail;

9° plan de transports d'entreprise : un plan qui est élaboré selon les dispositions de la présente loi et ses arrêtés d'exécution afin de réduire le volume de voitures et le taux d'utilisation de la voiture dans une entreprise ou dans un groupe d'entreprises;

10° entreprise : l'unité technique d'exploitation fixée en application de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

11° moyen de transport collectif : tout véhicule qui transporte au moins deux travailleurs. ».

JUSTIFICATION

Cet amendement définit clairement les notions qui sont utilisées dans les dispositions légales proposées concernant les plans de transports d'entreprise.

N°6 DE M. **ANSOMS**

Art. 153

Remplacer cet article par la disposition suivante :

« Art. 153. — § 1^{er}. L'employeur élabore un plan de transports d'entreprise pour chaque entreprise qui occupe habituellement en moyenne 50 travailleurs au moins, au sens de l'article 49 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Plusieurs employeurs dont les entreprises sont proches, peuvent élaborer en commun un plan de transports d'entreprise pour l'ensemble de leurs entreprises.

§ 2. Sans préjudice des compétences du Conseil d'entreprise, chaque employeur soumet le plan pour

voor aan zijn Comité voor Preventie en Bescherming op het werk.

§ 3. De Koning bepaalt de termijn waarbinnen de werkgevers over een bedrijfsvervoerplan dienen te beschikken.

Hij bepaalt tevens het percentage van de autoratio beneden dewelke de werkgever wordt vrijgesteld van de verplichting een bedrijfsvervoerplan op te stellen.».

VERANTWOORDING

Bedrijfsvervoerplannen die betrekking hebben op ondernemingen die in elkaars nabijheid liggen kunnen de positieve effecten van zulke plannen fors opdrijven. Daarom wordt de bepaling bewust ingebouwd dat ondernemingen ook kunnen samenwerken bij het uitwerken van bedrijfsvervoerplannen.

Een bedrijfsvervoerplan kan maar ten volle slagen als het gedragen wordt door de werkgever en de werknemers. Bijgevolg is het bedrijfsvervoerplan ook een aangelegenheid voor het sociaal overleg. Het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk is daarvoor goed geplaatst omdat het woon-werkverkeer vanuit het oogpunt van de werknemers ook hun welzijn ten eerste bevordert, zowel op het werk als na thuiskomst in het gezin.

Het is aan de Koning om de termijnen te bepalen waarbinnen de ondernemingen een bedrijfsvervoerplan hebben. Zo zou de Koning kunnen beginnen met de zeer grote ondernemingen, om stilaan (b.v. jaar per jaar), dezelfde verplichting ook op te leggen aan ondernemingen b.v. met 500 werknemers, daarna met 200 werknemers, daarna met 100 werknemers enz. Op die manier worden ook de studiebureaus niet overvraagd met allerlei opdrachten, en is er ook ruimte voor kwaliteit.

In bepaalde ondernemingen heeft het geen zin meer om een bedrijfsvervoerplan op te leggen, wanneer b.v. het individueel autogebruik reeds zo laag ligt, dat er nauwelijks of geen «bereikbaarheidswinst» meer te halen is uit een bedrijfsvervoerplan.

avis à son Comité pour la Prévention et la Protection au Travail.

§ 3. Le Roi fixe le délai dans lequel les employeurs doivent disposer d'un plan de transports d'entreprise.

Il détermine également le taux d'utilisation de la voiture en-dessous duquel l'employeur est exempté de l'obligation d'élaborer un plan de transports d'entreprise. ».

JUSTIFICATION

L'élaboration en commun de plans de transports d'entreprise se rapportant à des entreprises qui sont proches, peut substantiellement renforcer les effets positifs de ces plans. C'est la raison pour laquelle nous insérons volontairement une disposition prévoyant que des entreprises peuvent également élaborer en commun des plans de transports d'entreprise.

Le plan de transports d'entreprise ne peut réussir pleinement qu'avec le soutien de l'employeur et des travailleurs. Il doit par conséquent faire également l'objet d'une concertation sociale. Le Comité de Prévention et de Protection au Travail est l'organe idoine à cet effet, étant donné que le déplacement entre le domicile et le lieu de travail peut également avoir une incidence très positive sur le bien-être des travailleurs, tant pendant leur travail qu'après leur retour chez eux.

C'est au Roi qu'il appartient de fixer les délais dans lesquels les entreprises doivent disposer d'un plan de transports d'entreprise. Ainsi, le Roi pourrait-il commencer par les très grandes entreprises, pour imposer progressivement cette même obligation aux entreprises qui occupent p.ex. 500 travailleurs, ensuite 200 travailleurs, puis 100 travailleurs, etc. De cette manière, les bureaux d'études ne seraient pas sollicités pour de multiples tâches et il serait également possible de faire un travail de qualité.

Dans certaines entreprises, il n'y a plus lieu d'imposer un plan de transports d'entreprise, lorsque, p.ex., l'usage individuel de la voiture est déjà si réduit qu'un plan de transports d'entreprise n'apporterait plus qu'un « gain en accessibilité » très limité, si pas nul.

Nr. 7 VAN DE HEER ANSOMS

Art. 154

Dit artikel vervangen als volgt :

«Art. 154. — § 1. Het bedrijfsvervoerplan omvat minimaal :

- a) een analytisch gedeelte ;
- b) een actieplan ;
- c) een communicatieplan ;
- d) een gedeelte betreffende de middelen ;
- e) een gedeelte betreffende de evaluatie.

Het analytisch gedeelte geeft een zo volledig mogelijke beschrijving van het woon-werkverkeer.

Het actieplan beschrijft de maatregelen die de werkgever wil nemen om de autoratio en het autovolume met minstens 10 % te verminderen. De Koning kan dit percentage wijzigen.

Het communicatieplan omschrijft de maatregelen die de werkgever wil nemen om de werknemers optimaal te betrekken bij de realisatie van het bedrijfsvervoerplan

Het gedeelte betreffende de middelen beschrijft de middelen van materiële, organisatorische en financiële aard die zullen worden aangewend om de doelstelling te bereiken.

Het gedeelte betreffende de evaluatie beschrijft de criteria die zullen worden aangewend om het bedrijfsvervoerplan te evalueren en onder welke voorwaarden en andere regels een jaarverslag wordt opgesteld.

§ 2. De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels betreffende het bedrijfsvervoerplan.».

VERANTWOORDING

Al deze bepalingen zijn hier opgenomen om een gelijkvormige structuur en een daadwerkelijke inhoud te geven aan de bedrijfsvervoerplannen.

Zij zijn trouwens zeer logisch :

- a) men moet goed weten welke de beginsituatie is;
- b) men moet dan ook goed weten welke maatregelen er genomen gaan worden om het autoverkeer te verminderen. Dat actieplan veronderstelt echter heel wat werk en overleg met de

N° 7 DE M. ANSOMS

Art. 154

Remplacer cet article par les dispositions suivantes :

« Art. 154. § 1^{er}. Le plan de transports d'entreprise doit au minimum comporter :

- a) une partie analytique;
- b) un plan d'action;
- c) un plan de communication;
- d) une partie concernant les moyens;
- e) une partie concernant l'évaluation.

La partie analytique décrit d'une manière aussi complète que possible les déplacements entre le domicile et le lieu de travail.

Le plan d'action décrit les mesures que l'employeur veut prendre pour réduire de 10% le taux d'utilisation de la voiture et le volume de voitures. Le Roi peut modifier ce pourcentage.

Le plan de communication décrit les mesures que l'employeur veut prendre pour associer au mieux les travailleurs à la réalisation du plan de transports d'entreprise.

La partie concernant les moyens décrit les moyens de nature matérielle, organisationnelle et financière qui seront utilisés pour réaliser l'objectif.

La partie concernant l'évaluation décrit les critères qui seront utilisés pour évaluer le plan de transports d'entreprise et détermine les conditions et les modalités à respecter lors de l'élaboration du rapport annuel.

§ 2. Le Roi détermine les conditions et les modalités qui ont trait au plan de transports d'entreprise. ».

JUSTIFICATION

Ces diverses dispositions visent à doter les plans de transports d'entreprise d'une structure uniforme et à leur donner un véritable contenu.

Elles sont du reste très logiques :

- a) il est important de bien connaître la situation de départ ;
- b) il est également important de bien connaître les mesures qui seront prises afin de réduire le trafic. L'établissement du plan d'action demandera toutefois beaucoup de travail et né-

werknemers. Want wil men van het bedrijfsvervoerplan een succes maken dan moet men ook inspelen op de mogelijkheden die zich concreet stellen om het individueel autogebruik in het woon-werkverkeer af te remmen;

c) essentieel is tevens de goede communicatie met de werknemers. De verplaatsingswijze ligt immers zeer gevoelig, en is ook nauw verbonden met andere behoeften die verbonden zijn met de wijze waarop men zich verplaatst (b.v. combinatie van de woon-werkverplaatsingen met kinderen naar de school brengen of kinderen gaan afhalen, boodschappen doen enz) ;

d) geen daadwerkelijk plan als de middelen (materieel zoals bv. bedrijfsbusjes of bedrijfsautocars), organisatorisch (bv. een coördinator om het bedrijfsvervoerplan uit te voeren en op te volgen zodat het niet verwatert) en financiële middelen (b.v. financiële incentives, of investeringen ten behoeve van de overstap van het autosolisme naar een meer adequate verplaatsingswijze) ;

e) tenslotte is ook een geregelde evaluatie van belang, zoniet verwatert het plan. Het moet uiteraard ook bijgestuurd worden naargelang het personeelsverloop.

Aan de Koning wordt de bevoegdheid gegeven al deze elementen nader te omschrijven om de effectiviteit van de bedrijfsvervoerplannen te verhogen.

Nr. 8 VAN DE HEER ANSOMS

Art. 155

Dit artikel vervangen als volgt :

«Art. 155. — Het bedrijfsvervoerplan kan de vorm aannemen van een collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Bij ontstentenis daarvan, dienen de bindende elementen van het bedrijfsvervoerplan opgenomen te worden in het arbeidsreglement.»

VERANTWOORDING

Vermits het afsluiten van CAO's een materie is voor de sociale onderhandelingen, wordt er geen verplichting opgelegd om van het bedrijfsvervoerplan een CAO te maken. Wel dienen de bindende elementen van het bedrijfsvervoerplan opgenomen te worden in het arbeidsreglement, indien er geen CAO wordt afgesloten. En bovendien zal een bedrijfsvervoerplan, dat niet de vorm van een CAO heeft aangenomen, ook geen beschermde mobiliteitspremies kunnen geven.

cessitera une large concertation avec les organisations syndicales. En effet, pour assurer la réussite d'un plan de transports d'entreprise, il est également important de tenir compte des possibilités concrètes de réduire l'utilisation de la voiture individuelle dans le cadre des déplacements entre le domicile et le lieu de travail ;

c) une communication efficace avec les travailleurs est également essentielle. Le mode de déplacement est un sujet très sensible et est étroitement lié à d'autres besoins, qui sont, à leur tour, fonction du mode de déplacement emprunté (par exemple, les déplacements entre le domicile et le lieu de travail sont l'occasion de déposer et de reprendre les enfants à l'école, de faire des courses, etc.) ;

d) il n'y a pas de plan effectif en l'absence de moyens matériels (par exemple, des bus ou des cars d'entreprise), organisationnels (par exemple, la présence d'un coordinateur pour exécuter le plan de transports d'entreprise et en assurer le suivi afin d'éviter qu'il ne tombe en quenouille) et financiers (par exemple, des incitants financiers ou des investissements destinés à promouvoir le passage de l'autosolisme à un mode de déplacement plus approprié) ;

e) il est important, enfin, de prévoir une évaluation régulière, faute de quoi le plan tournera à rien. Il est clair que ce plan doit également être adapté en fonction de la rotation du personnel.

C'est au Roi qu'il appartiendra de préciser ces éléments afin de conférer aux plans de transports d'entreprise une efficacité maximale.

N° 8 DE M. ANSOMS

Art. 155

Remplacer cet article par la disposition suivante :

« Art. 155 — Le plan de transports d'entreprise peut revêtir la forme d'une convention collective de travail conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

À défaut de convention collective de travail, les éléments contraignants du plan de transports d'entreprise seront insérés dans le règlement de travail. »

JUSTIFICATION

Étant donné que la conclusion de CCT est une matière qui relève des négociations sociales, nous n'imposons pas l'établissement du plan de transports d'entreprise sous forme de CCT. Les éléments contraignants du plan de transports d'entreprise doivent néanmoins être insérés dans le règlement de travail, en l'absence de convention collective de travail. Et, de plus, un plan de transports d'entreprise qui ne revêt pas la forme d'une convention collective de travail ne pourra pas non plus accorder de primes de mobilité.

Nr. 9 VAN DE HEER ANSOMS

Art. 156

Dit artikel vervangen als volgt :

«Art. 156. — § 1. De werkgever die in toepassing van deze wet een bedrijfsvervoerplan heeft opgesteld, kan aan de werknemers die beantwoorden aan de voorwaarden bedoeld in § 2, 3° een mobiliteitspremie toekennen.

§ 2. Deze mobiliteitspremie wordt niet meegerekend voor de berekening van de loonkostenontwikkeling bedoeld in artikel 10 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen onder de volgende voorwaarden :

1° de premie wordt toegekend krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsvlak overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités ;

2° zij mag niet verleend worden ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of een aanvulling hierbij, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid ;

3° zij wordt toegekend aan de werknemers die het bewijs leveren :

a) ofwel dat zij zich volgens de nadere regels bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst niet per auto verplaatsen of dat zij gebruikmaken van een gemeenschappelijke vervoerwijze ;

b) ofwel dat zij zich vestigen binnen een straal van vijf kilometer van de arbeidsplaats, waardoor het mogelijk wordt gemaakt zich niet per auto te verplaatsen en zij effectief van die mogelijkheid gebruik maken ;

c) ofwel dat zij huisarbeid verrichten in opdracht van de werkgever in het kader van een bedrijfsvervoerplan ;

d) ofwel dat zij gebruik maken van het openbaar vervoer, voor het gedeelte waarvoor in geen terugbetaling is voorzien op grond van een andere wetgeving.

§ 3. Wanneer de werkgever aan de werknemers een mobiliteitspremie toekent onder de voorwaarden en de nadere regels bepaald door deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten, mogen de tegemoetkomingen in de

N° 9 DE M. ANSOMS

Art. 156

Remplacer cet article par la disposition suivante :

« Art. 156 — § 1^{er}. L'employeur qui a élaboré un plan de transports d'entreprise en application de la présente loi peut accorder une prime de mobilité aux travailleurs qui remplissent les conditions visées au § 2, 3°.

§ 2. Cette prime de mobilité n'est pas comptabilisée dans le calcul de l'évolution des coûts salariaux, visé à l'article 10 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité sous les conditions suivantes :

1° la prime est accordée en vertu d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

2° elle ne peut être accordée en remplacement ou à la place de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou de tout autre avantage ou complément, qu'ils soient ou non soumis au paiement de cotisations de sécurité sociale;

3° elle est accordée aux travailleurs qui apportent la preuve :

a) soit qu'ils ne se déplacent pas en voiture ou qu'ils utilisent un moyen de transport collectif selon les modalités précisées dans la convention collective de travail;

b) soit qu'ils s'établissent à une distance de cinq kilomètres au plus du lieu de travail, de sorte qu'ils ne doivent pas se déplacer en voiture et qu'ils ont effectivement recours à cette possibilité;

c) soit qu'ils exécutent un travail à domicile pour l'employeur dans le cadre d'un plan de transports d'entreprise;

d) soit qu'ils utilisent les moyens de transport en commun pour la partie pour laquelle aucun remboursement n'est prévu en vertu d'une autre loi.

§ 3. Lorsque l'employeur accorde une prime de mobilité aux travailleurs en respectant les conditions et les modalités déterminées par la présente loi et ses arrêtés d'exécution, les interventions dans les frais de

verplaatsingskosten van de werknemers die zich individueel met de auto verplaatsen niet hoger zijn dan de werkelijke kosten, bepaald door de Koning.

§ 4. De Koning bepaalt de nadere regels voor de bescherming van de mobiliteitspremie.».

Nr. 10 VAN DE HEER ANSOMS

Art. 157

Dit artikel vervangen als volgt :

«Art. 157. — Artikel 52 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 wordt aangevuld als volgt:

«12° in hoofde van de werkgever de kosten voor het opstellen, uitvoeren en opvolgen van een bedrijfsvervoerplan in het kader van de wet van ...betreffende de organisatie van het woon-werkverkeer met bedrijfsvervoerplannen.».

VERANTWOORDING

Het is logisch dat de onkosten die door de werkgever worden gemaakt voor het opstellen, uitvoeren en opvolgen van een bedrijfsvervoerplan fiscaal aftrekbaar zijn.

Nr. 11 VAN DE HEER ANSOMS

Art. 158

Dit artikel vervangen als volgt :

«Art. 158. — Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten. Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 12 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.».

VERANTWOORDING

Deze bepaling houdt in dat de Koning de ambtenaren aanwijst die volgens de nadere regels van de wet van 12 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie de naleving van de bepalingen omtrent de verplichte bedrijfsvervoerplannen uitvoeren.

déplacement des travailleurs qui se déplacent individuellement en voiture ne peuvent être supérieures au coût réel fixé par le Roi.

§ 4. Le Roi détermine les modalités en matière de protection de la prime de mobilité. ».

N° 10 DE M. ANSOMS

Art. 157

Remplacer cet article par la disposition suivante :

« Art. 157. — L'article 52 du Code des impôts sur les revenus 1992 est complété comme suit :

«12° dans le chef de l'employeur, les coûts afférents à l'élaboration, à l'exécution et au suivi d'un plan de transports d'entreprise dans le cadre de la loi du ... relative à l'organisation des déplacements entre le domicile et le lieu de travail par l'établissement de plans de transports d'entreprise.».

JUSTIFICATION

Il est logique que les dépenses consenties par l'employeur pour l'élaboration, l'exécution et le suivi d'un plan de transports d'entreprise soient déductibles fiscalement.

N° 11 DE M. ANSOMS

Art. 158

Remplacer cet article par la disposition suivante :

« Art. 158. — Sans préjudice des compétences des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi s'assurent du respect de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution. Ces fonctionnaires exercent ce contrôle conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 relative à l'inspection du travail. ».

JUSTIFICATION

Cette disposition prévoit que le Roi désigne les fonctionnaires qui, en vertu des modalités prévues dans la loi du 16 novembre 1972 relative à l'inspection du travail, font respecter les dispositions relatives aux plans de transports d'entreprise obligatoires.

Nr. 12 VAN DE HEER ANSOMS

Art. 159

Dit artikel vervangen als volgt :

«Art. 159. — § 1. Worden gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot één maand en met een geldboete van 25 tot 250 EUR of met één van die straffen alleen, de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden, die de voor hen uit deze wet of zijn uitvoeringsbesluiten voortvloeiende verplichtingen niet nakomen.

In geval van herhaling binnen drie jaar te rekenen van de vroegere veroordeling, wordt de straf verdubbeld.

§ 2. Alle bepalingen van boek 1 van het Strafwetboek, met inbegrip van hoofdstuk VII, zijn toepasselijk op de bij deze wet bepaalde misdrijven.

Artikel 85 van het voormeld Wetboek is toepasselijk op de in deze wet bepaalde misdrijven zonder dat het bedrag van de geldboete lager mag zijn van 40 % van de bij deze wet bepaalde minimumbedragen.

§ 3. Artikel 1bis van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, gewijzigd bij de wetten van 1 juni 1993, 23 maart 1994, 30 maart 1994 en 4 augustus 1996 wordt aangevuld als volgt :

«11° van 250 tot 2500 EUR de werkgever die de bepalingen betreffende de organisatie van het woon-werkverkeer met bedrijfsvervoerplannen zoals bepaald in de programmawet van ... of de uitvoeringsbesluiten ervan heeft overtreden.

§ 4. De strafvordering wegens overtreding van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan verjaart door verloop van vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

§ 5. De werkgever is burgerlijk aansprakelijk voor de betaling van de boeten waartoe zijn lasthebbers of aangestelden zijn veroordeeld.».

VERANTWOORDING

Dit artikel bepaalt de sancties, zowel strafrechtelijk (§ 1) als administratief (§ 3). Bovendien wordt hoofdstuk VII van boek 1, alsmede artikel 85 van het Strafwetboek van toepassing verklaard op deze wet, en wordt ook de verjaringstermijn vastgesteld. Tenslotte wordt de werkgever burgerlijk aansprakelijk ge-

N° 12 DE M. ANSOMS

Art. 159

Remplacer cet article par la disposition suivante :

« Art. 159 — § 1^{er}. Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 25 à 250 euros ou de l'une de ces peines seulement, l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, qui ne satisfont pas aux obligations qui leur incombent en vertu de la présente loi ou de ses arrêtés d'exécution.

En cas de récidive dans les trois ans qui suivent la condamnation précédente, la peine sera doublée.

§ 2. Toutes les dispositions du livre Ier du Code pénal, y compris le chapitre VII, sont applicables aux infractions visées par la présente loi.

L'article 85 du Code précité est applicable aux infractions visées par la présente loi sans que le montant de l'amende puisse être inférieur à 40 % des montants minima visés par la présente loi.

§ 3. L'article 1^{er}bis de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, modifié par les lois des 1^{er} juin 1993, 23 mars 1994, 30 mars 1994 et 4 août 1996, est complété comme suit :

«11° de 250 à 2 500 euros l'employeur qui a commis une infraction aux dispositions relatives à l'organisation des déplacements entre le domicile et le lieu de travail par l'établissement de plans de transports d'entreprise prévus dans la loi-programme du ... ou dans ses arrêtés d'exécution. »

§ 4. L'action publique intentée pour violation des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution se prescrit par cinq ans à compter du fait qui a donné lieu à l'action.

§ 5. L'employeur est civilement responsable du paiement des amendes auxquelles ses mandataires ou préposés sont condamnés. ».

JUSTIFICATION

Cet article fixe les sanctions tant pénales (§ 1^{er}) qu'administratives (§ 3). De plus, le chapitre VII du livre Ier du Code pénal, ainsi que l'article 85 du Code précité, sont applicables aux infractions visées par la loi en projet. Le délai de prescription est également fixé. Enfin, l'employeur est déclaré civilement res-

steld voor de betaling van de boeten waartoe zijn lasthebbers of aangestelden zijn veroordeeld voor overtredingen van de bepalingen betreffende de verplichte bedrijfsvervoerplannen.

Nr. 13 VAN DE HEER **ANSOMS**

Art. 160

Dit artikel vervangen als volgt :

«Art. 160. — De Koning neemt de in deze wet bedoelde maatregelen na het inwinnen van het advies van de Hoge raad voor preventie en bescherming op het werk. De Hoge Raad geeft zijn advies binnen zes maanden. In spoedeisende gevallen kan de minister die het advies vraagt, deze termijn beperken tot twee maanden. Zodra deze termijnen verstreken zijn, mag eraan voorbijgegaan worden.».

VERANTWOORDING

Het is een goede traditie dat wetsbepalingen die het arbeidsrecht betreffen, geadviseerd worden door de sociale partners. Vermits de wettelijke bepalingen over de verplichte bedrijfsvervoerplannen ressorteren onder het welzijn van de werknemers, zal door de Koning voorafgaandelijk advies worden gevraagd aan de Hoge raad voor preventie en bescherming op het werk.

Jos ANSOMS (CD&V)

ponsable du paiement des amendes auxquelles ses mandataires ou préposés ont été condamnés en raison d'infractions aux dispositions relatives aux plans de transports d'entreprise obligatoires.

N° 13 DE M. **ANSOMS**

Art. 160

Remplacer cet article par la disposition suivante :

« Art. 160. — Le Roi prend les mesures prévues par la présente loi après avoir demandé l'avis du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail. Le Conseil supérieur donne son avis dans les six mois. En cas d'urgence, le ministre qui demande l'avis peut limiter ce délai à deux mois. Après l'expiration de ces délais, il peut y être passé outre. »

JUSTIFICATION

La tradition veut que les dispositions légales en matière de droit du travail soient soumises pour avis aux partenaires sociaux. Étant donné que les dispositions légales relatives aux plans de transports d'entreprise obligatoires relèvent du bien-être des travailleurs, le Roi demandera au préalable l'avis du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.