

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

1 oktober 2015

WETSONTWERP
houdende diverse bepalingen
inzake sociale zaken

AMENDEMENTEN

Zie:

Doc 54 **1297/ (2014/2015):**

001: Wetsontwerp.

002: Amendementen.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

1^{er} octobre 2015

PROJET DE LOI
portant des dispositions diverses
en matière sociale

AMENDEMENTS

Voir:

Doc 54 **1297/ (2014/2015):**

001: Projet de loi.

002: Amendements.

Nr. 7 VAN DE HEER VAN HEES

Hoofdstuk 2 Nieuw beleid – Horeca

(Art. 2 t.e.m. 38)

In de artikelen 3, 4, 5, 12, 18, 19, 21, 23, 24, 25, 26, 27 en 28 het woord “flexi-job” vervangen door het woord “hamburgerjob” en het woord “flexi-jobwerknemer” vervangen door het woord “hamburgerjob-werknemer”.

VERANTWOORDING

Het voorliggende wetsontwerp probeert een ongeziene aanval op de rechten van de werknemers in de horecasector te verkopen als een positieve maatregelen. Daarbij wordt lustig gebruik gemaakt van *framing* en semantiek.

“*We hebben meer hamburgerjobs nodig*”, dat schreef Peter De Keyzer, chief economist bij BNP Paribas Fortis, op 15 mei 2015 in De Tijd. En deze regering heeft goed geluisterd, want nog geen maand later diende ze voor het eerst een voorstel voor de flexijobs in.

Wat is een hamburgerjob?

Volgens het Vlaams woordenboek:

“*Onderbetaalde job, term overgewaaid uit Amerika. Eenvoudig maar vaak zwaar werk waar minder dan het minimumsalaris voor wordt betaald. Vaak zijn er meerdere “hamburgerjobs” nodig om voldoende te verdienen om van te leven.*”

Wat deze regering nu doet is precies hetzelfde: ze voert een systeem in waarbij mensen uit zwakke en onderbetaalde sectoren verplicht worden om een tweede job aan te nemen om te kunnen rondkomen.

N° 7 DE M. VAN HEES

Chapitre 2 Politique nouvelle – Horeca

(Art. 2 à 38)

Dans les articles 3, 4, 5, 12, 19, 23, 24, 25, 26, 27 et 28, remplacer le mot “flexi-job” par le mot “McJob”.

JUSTIFICATION

Le projet de loi soumis tente de faire passer une attaque sans précédent sur les droits des travailleurs dans le secteur Horeca comme une mesure positive. En faisant usage d’astuces sémantiques et de vocabulaires.

“Nous avons besoin de plus de McJob” a écrit Peter De Keyzer, chief economist à BNP Paribas Fortis, le 15 mai dans De Tijd. Et ce gouvernement l’a bien entendu, car moins d’un mois plus tard, il a introduit cette proposition des flexi-jobs.

Qu’est-ce un McJob?

Selon le dictionnaire flamand:

“Job sous payé, terme apparu aux États-Unis. Travail simple mais souvent lourd qui est souvent payé sous le salaire minimum. Souvent il y a besoin de plusieurs “McJobs” pour gagner de quoi vivre.”

Ce que ce gouvernement fait est exactement la même chose: il crée un système dans lequel les travailleurs des secteurs faibles et sous-payés sont obligés de trouver un deuxième job pour pouvoir joindre les deux bouts.

Marco VAN HEES (PTB-GO!)

Nr. 8 VAN DE HEER VAN HEES

Hoofdstuk 2 Nieuw beleid – Horeca

(Art. 2 t.e.m. 38)

In de artikelen 3, 6, 7, 8 en 9 het woord “flexi-jobarbeidsovereenkomst” vervangen door het woord “nulurencontract”.

VERANTWOORDING

Het voorliggende wetsontwerp probeert een ongeziene aanval op de rechten van de werknemers in de horecasector te verkopen als een positieve maatregelen. Daarbij wordt lustig gebruik gemaakt van *framing* en semantiek.

Het aantal Britten dat zonder enige garantie op een hoeveelheid uren per week werkt stijgt razendsnel. In 2013 hadden 586 000 Britten een nul-urencontract, afgelopen jaar is dit aantal gestegen naar 697 000, zo schrijft *The Guardian* op basis van cijfers van het Britse statistiekbureau.

Het aantal nul-urencontracten is met 1,8 miljoen vele malen hoger omdat tienduizenden Britten meerdere baantjes hebben. Vooral vrouwen en studenten hebben een nul-urencontract

Vooral de grootste werkgevers in het Verenigd Koninkrijk maken gebruik van nul-urencontracten, zoals de pubs van JD Wetherspoon en fastfoodsketens als Burger King, Domino's Pizza en McDonald's. Volgens het Britse statistiekbureau geldt dit ook voor ongeveer de helft van de hotelketens en cateraars.

Voorliggend voorontwerp van wet wil dergelijke nulurencontracten ook invoeren in de Belgische horecasector.

N° 8 DE M. VAN HEES

Chapitre 2 Politique nouvelle – Horeca

(Art. 2 à 38)

Dans les articles 3, 6, 7, 8 et 9, remplacer les mots “contrat de travail flexi-job” par les mots “contrat zéro heures”.

JUSTIFICATION

Le projet de loi soumis tente de faire passer une attaque sans précédent sur les droits des travailleurs dans le secteur Horeca comme une mesure positive. En faisant usage d'astuces sémantiques et de vocabulaires.

Le nombre de britanniques sans aucune garantie sur le nombre d'heures qu'ils prêteront par semaine augmente rapidement. En 2013 il y avait 586 000 britanniques avec un contrat zéro heure, l'année passée le chiffre est monté à 697 000 écrit le Guardian sur base des chiffres du bureau de statistiques britannique.

Et le nombre de contrats zéro heure est beaucoup plus élevé: 1,8 million, parce que des dizaines de milliers de Britanniques doivent cumuler plusieurs petits jobs. En particulier les femmes et les étudiants.

Ce sont principalement les grands employeurs au Royaume-Uni qui utilisent les contrats zéro heure, comme les cafés JD Wetherspoon, les chaînes de fastfoods comme BurgerKing, Domin's Pizza et McDonald's. Selon le bureau de statistique britannique ils comptent pour la moitié des chaînes hôtelières et de catering.

Le projet de loi soumis veut introduire de tels contrats zéro heure dans le secteur horeca en Belgique.

Marco VAN HEES (PTB-GO!)

Nr. 9 VAN DE HEER **VAN HEES**

Hoofdstuk 2 Nieuw beleid – Horeca

(Art. 2 t.e.m. 38)

In de artikelen 3, 5, 6, 14, 15, 16, 20, 26 en 29 de woorden “flexiloon” en “flexiloon” vervangen door het woord “miniloon”.

VERANTWOORDING

Het voorliggende wetsontwerp probeert een ongeziene aanval op de rechten van de werknemers in de horecasector te verkopen als een positieve maatregelen. Daarbij wordt lustig gebruik gemaakt van *framing* en semantiek.

Een uurloon van 8,82 euro is lager dan het minimumloon in de sector, en doet dus de inkomsten voor de staatsfinanciën en de sociale zekerheid dalen.

De werknemers die betaald worden onder een flexi-job, zullen zwaar inleveren op hun loon. Een extra die op een maand 16u presteert aan het sectorale brutominimumloon nu verdient 10,4 euro netto per uur. Volgens het huidige systeem gaat het om slechts 8,82 euro per uur.

Gewone werknemers in de horecasector, hebben recht op premies:

- syndicale premie
- nachtarbeid
- werken op zondag/feestdagen
- werkkledij
- vervoerkosten

Maar wat met de flexijob-werknemer? Het “flexiloon” zal in de praktijk een “mini-loon” betekenen voor de betrokken werknemers.

N° 9 DE M. **VAN HEES**

Chapitre 2 Politique nouvelle – Horeca

(Art. 2 à 38)

Dans les articles 3, 5, 6, 14, 15, 16, 20, 26 et 29, remplacer le mot “flexi-salaire” par le mot “minisalaire”.

JUSTIFICATION

Le projet de loi soumis tente de faire passer une attaque sans précédent sur les droits des travailleurs dans le secteur Horeca comme une mesure positive. En faisant usage d’astuces sémantiques et de vocabulaires.

Le salaire de 8,82 euro par heure est plus bas que le salaire minimum dans le secteur, et fait donc baisser les revenus pour la sécurité sociale et les finances publiques.

Les employés payés avec ce système de flexi-jobs perdront une partie importante de leur salaire. In extra qui preste 16 heures sur un mois au salaire minimum brut du secteur gagne actuellement 10,4 euro net par heure. Selon le système proposé ici cela seraut seulement 8,82 euro par heure.

Les travailleurs dans le secteur Horeca ont droit à des primes:

- prime syndicale
- travail de nuit
- travail les dimanches/jours fériés
- habit de travail
- coûts de transports

Mais qu’est-ce qui est prévu pour les travailleurs des flexi-jobs? Le “flexi-salaire” voudra dire en pratique un “mini-salaire” pour les travailleurs concernés.

Marco VAN HEES (PTB-GO!)

Nr. 10 VAN MEVROUW KITIR

Art. 4

In de voorgestelde § 1, a), de woorden “voor een tewerkstelling van minimaal vier vijfden van een voltijdse referentiepersoon van de sector” doen vervallen.

VERANTWOORDING

Zoals de tekst nu geformuleerd is, is het mogelijk dat de flexi-werknemer met een andere arbeidsovereenkomst van minder dan 4/5^{de} voltijds verbonden is met de zelfde werkgever in kwartaal T. Dit kan niet de bedoeling zijn.

Meryame KITIR (sp.a)

N° 10 DE MME KITIR

Art. 4

Dans le § 1^{er}, a), en projet, supprimer les mots “pour une occupation d’au minimum 4/5èmes d’un emploi à prestations complètes d’une personne de référence du secteur”.

JUSTIFICATION

Tel que le texte est formulé actuellement, le flexi-travailleur pourrait être lié à temps plein au même employeur durant le trimestre T sous un autre contrat de travail de moins de 4/5^{ème}. Tel ne peut être l’objectif poursuivi.

Nr. 11 VAN MEVROUW KITIR

Art. 4

Paragraaf 1 aanvullen met het volgende lid:

“Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder werkgever zowel de juridische eenheid als de technische bedrijfseenheid als bedoeld in de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven verstaan.”.

VERANTWOORDING

Dit amendement wil oneigenlijk gebruik vermijden van juridische constructies. Het gebeurt namelijk dat – als verschillende technische bedrijfseenheden ressorteren onder dezelfde juridische eenheid, of omgekeerd – horecazaak A iemand vier vijfde aanwerft met een gewoon arbeidscontract en haar of hem tewerk stelt als flexiwerknemer in horecazaak B, die tot dezelfde groep behoort.

Meryame KITIR (sp.a)

N° 11 DE MME KITIR

Art. 4

Compléter le paragraphe 1^{er} par un alinéa rédigé comme suit:

“Pour l’application du présent paragraphe, on entend par employeur tant l’entité juridique que l’unité technique d’exploitation visée dans la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l’économie.”.

JUSTIFICATION

Le présent amendement vise à empêcher l’utilisation abusive de constructions juridiques. Il arrive en effet qu’un établissement horeca A engage une personne à quatre cinquième avec un contrat de travail ordinaire et emploie cette même personne comme flexi-travailleur dans un établissement horeca B, appartenant au même groupe, si les différentes unités techniques d’exploitation ressortissent à la même entité juridique, ou inversement.

Nr. 12 VAN MEVROUW KITIR

Art. 26/1 (nieuw)

Een artikel 26/1 invoegen, luidend als volgt:

“Art. 26/1. Een tewerkstelling verliest het statuut van flexi-job indien over een tijdsspanne van een week gedurende méér dan 1 dag het aantal gepresteerde uren door één of meerdere flexi-jobwerknemers 8 uren overschrijdt. Voormelde bepaling is niet van toepassing indien deze uren worden gepresteerd door meerdere flexi-jobmedewerkers mits de door hen gepresteerde uren lager zijn dan 25 procent van de arbeidsuren die bij de zelfde werkgever worden gepresteerd door andere werknemers onder een andere arbeidsovereenkomst”.

VERANTWOORDING

Dit amendement wil vermijden dat bepaalde werkgevers structureel en zelfs exclusief gebruik maken van flexi-werknemers om hun opdrachten in te vullen.

Dan wordt immers buiten het opzet van de regeling getreden, namelijk het flexibel opvangen van tijdelijke en moeilijk voorzienbare pieken in de activiteit.

Als in een bepaalde week er twee of meer dagen door één of meerdere flexi-werknemers meer uren worden gepresteerd dan een voltijds dag-equivalent, ligt het voor de hand dat de werkgever een gewone, desnoods deeltijds, arbeidscontract sluit.

Een dergelijke overschrijding is wel toegelaten voor de wat grotere werkgevers die meerdere personeelsleden via een gewoon arbeidscontract in dienst hebben en gelet op het volume van hun omzet en activiteiten ook een groter beroep doen op flexi-arbeid, mits de prestaties in het kader van die specifieke regeling lager blijft dan 25 % van het volume arbeidsprestaties uitgevoerd door gewone werknemers.

Meryame KITIR (sp.a)

N° 12 DE MME KITIR

Art. 26/1 (nouveau)

Insérer un article 26/1 rédigé comme suit:

“Art. 26/1. L’occupation perd le statut de flexi-job si le nombre d’heures prestées par le(s) travailleur(s) exerçant un flexi-job excède huit heures durant plus d’un jour au cours d’une période d’une semaine. Cette disposition ne s’applique pas si ces heures sont prestées par plusieurs travailleurs en flexi-job pour autant que les heures prestées par ces travailleurs soient inférieures à 25 % des heures de travail prestées auprès du même employeur par d’autres travailleurs dans le cadre d’un autre contrat de travail.”.

JUSTIFICATION

Cet amendement vise à éviter que certains employeurs recourent structurellement, voire exclusivement à des travailleurs en flexi-job pour leurs missions.

En effet, cette pratique ne serait pas conforme à l’objectif du projet, qui vise à permettre de répondre sagement aux pics d’activités temporaires et difficilement prévisibles.

Si, au cours d’une semaine donnée, le(s) travailleur(s) en flexi-job présentent plus d’heures qu’un équivalent temps-plein durant deux jours ou plus, il va de soi que l’employeur conclut un contrat de travail normal, au besoin à temps partiel.

Ce dépassement est toutefois autorisé pour les employeurs de plus grande taille qui emploient plusieurs personnes dans le cadre de contrats de travail normaux, et qui, compte tenu du volume de leur chiffre d’affaires et de leurs activités, recourent aussi davantage aux flexi-jobs, pour autant que les heures prestées dans le cadre de ce régime spécifique restent inférieures à 25 % des heures de travail prestées par les travailleurs ordinaires.

Nr. 13 VAN MEVROUW KITIR

Art. 24

Het derde lid doen vervallen.

VERANTWOORDING

De registratieregeling bedoeld in artikel 28/10, § 2, van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 betreft een aanwezigheidsregistratie uitgewerkt in een bijdragevermindering voor vaste werknemers.

Een dergelijke registratie registreert echter niet het tijdstip van het begin- en eindpunt van de prestaties. Voor de wetgeving waarvoor dit bedoeld is, is dit niet nodig, daar voor vaste werknemers artikel 159 en onderafdeling 2 van afdeling 2 van hoofdstuk 4 van de programmawet van 22 december 1989 en artikel 38*bis* van de Arbeidswet van toepassing zijn. Daardoor is voor dergelijke prestaties de omvang gekend, namelijk deze volgens de vooraf gekende uurroosters.

Het voorgestelde artikel 11 stelt echter dat deze bepalingen niet van toepassing zijn voor de flexi-overeenkomsten.

In dat geval is een specifiek registratiesysteem met registratie van het juiste tijdstip van het begin en einde van de arbeidsprestaties van elke flexiwerknemer afzonderlijk onontbeerlijk. Zo niet staat de deur wagenwijd open voor misbruik en fraude.

Zonder dit registratiesysteem heeft de werknemer, in geval van betwisting over de prestaties en het loon, geen enkele houvast als dit specifiek registratiesysteem niet operationeel is.

Dit is à fortiori nodig daar niet alle horecazaken onder het toepassingsgebied vallen van het geregistreerd kassasysteem.

Meryame KITIR (sp.a)

N° 13 DE MME KITIR

Art. 24

Supprimer l'alinéa 3.

JUSTIFICATION

Le système d'enregistrement visé à l'article 28/10, § 2, de l'arrêté royal du 16 mai 2003 concerne un enregistrement des présences dans le cadre d'une réduction de cotisations pour les travailleurs fixes.

Ce système d'enregistrement n'enregistre toutefois pas l'heure du début, ni de la fin des prestations. Pour la législation pour laquelle il a été élaboré, ce n'est pas nécessaire étant donné que les travailleurs fixes sont soumis à l'article 159 et à la sous-section 2 de la section 2 du chapitre 4 de la loi-programme du 22 décembre 1989, ainsi qu'à l'article 38*bis* de la loi sur le travail. De ce fait, le volume de ces prestations est connu, car il correspond aux horaires préalablement connus.

L'article 11 proposé énonce toutefois que ces dispositions ne s'appliquent pas aux flexi-contrats.

Dans ce cas, il est indispensable de disposer d'un système d'enregistrement spécifique enregistrant distinctement l'heure exacte du début et de la fin des prestations de chaque travailleur exerçant un flexi-job. Sinon, c'est la porte grande ouverte aux abus et aux fraudes.

Si ce système d'enregistrement spécifique n'est pas opérationnel, le travailleur sera désemparé en cas de contestation concernant ses prestations ou sa rémunération.

Ce dispositif est d'autant plus nécessaire que tous les établissements horeca ne tombent pas sous l'application du système de caisse enregistreuse.

Nr. 14 VAN MEVROUW KITIR

Art. 37

Voor de punten 1° en 2°, een punt 0 invoegen, luidend als volgt:

“0. treden de bepalingen van de afdelingen 2 tot en met 4 in werking van zodra het registratiesysteem bedoeld in artikel 24, eerste en tweede lid, operationeel is.”.

VERANTWOORDING

Dit amendement stelt dat de bepalingen over de flexi-jobs pas in werking kunnen treden zodra het specifieke registratiesysteem, waarmee de effectieve prestaties kunnen worden vastgesteld en opgevolgd, operationeel is.

Meryame KITIR (sp.a)

N° 14 DE MME KITIR

Art. 37

Avant les 1° et 2°, insérer un 0 rédigé comme suit:

“0. les dispositions des sections 2 à 4 entrent en vigueur dès que le système d’enregistrement visé à l’article 24, alinéas 1^{er} et 2, est opérationnel.”.

JUSTIFICATION

Le présent amendement indique que les dispositions relatives aux flexi-jobs ne pourront entrer en vigueur que lorsque le système d’enregistrement spécifique permettant de constater et de suivre les prestations effectives sera opérationnel.

Nr. 15 VAN MEVROUW KITIR

Art. 5

Paragraaf 2 aanvullen met de volgende woorden:

“en aan de procentuele evolutie van het minimum uurloon van categorie IV met 0 dienstjaren in het paritair comité 302.”.

VERANTWOORDING

Dit amendement heeft tot doel het bedrag van 8,82 euro per uur niet alleen te koppelen aan de indexevolutie maar ook aan de reële loonevolutie binnen het paritair comité 302.

Meryame KITIR (sp.a)

N° 15 DE MME KITIR

Art. 5

Compléter le paragraphe 2 par les mots suivants:

“, et à l'évolution en pourcentage du salaire horaire minimum prévu par la commission paritaire 302 pour la catégorie IV avec 0 année de fonction.”.

JUSTIFICATION

Le présent amendement tend à lier le montant de 8,82 euros de l'heure non seulement à l'évolution de l'index, mais aussi à l'évolution salariale réelle au sein de la commission paritaire 302.

Nr. 16 VAN DE HEER **LACHAERT c.s.**Hoofdstuk 5 (*nieuw*)**Een hoofdstuk 5 invoegen, luidende:**

“Hoofdstuk 5. Wijzigingen van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen”.

VERANTWOORDING

Dit amendement heeft tot doel een nieuw hoofdstuk betreffende de ecocheques in te voegen in het ontwerp van wet houdende diverse sociale bepalingen.

Egbert LACHAERT (Open Vld)
 Nahima LANJRI (CD&V)
 Wouter RASKIN (N-VA)
 David CLARINVAL (MR)
 Peter DE ROOVER (N-VA)
 Werner JANSSEN (N-VA)
 Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)
 Jan SPOOREN (N-VA)

N° 16 DE M. **LACHAERT ET CONSORTS**Chapitre 5 (*nouveau*)**Insérer un chapitre 5, rédigé comme suit:**

“Chapitre 5. Modifications à la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses”.

JUSTIFICATION

Cet amendement vise à insérer un nouveau chapitre concernant les éco-chèques dans la loi portant des dispositions diverses sociales.

Nr. 17 VAN DE HEER LACHAERT c.s.

Art. 44 (*nieuw*)**In hoofdstuk 5, een artikel 44 invoegen, luidende:**

“Art. 44. In artikel 184/1 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen worden de woorden “maaltijd- en/of ecocheques” telkens vervangen door de woorden “maaltijdcheques en/of papieren en elektronische ecocheques”.

VERANTWOORDING

Dit amendement beoogt tegemoet komen aan een bezorgdheid van de sociale partners zoals geformuleerd in advies 1 952 van de Nationale Arbeidsraad van 14 juli 2015. De Raad heeft er op gewezen dat de huidige wetgeving problematisch is bij zogenaamde “gemengde” bestellingen. Eens de elektronische ecocheques zijn opgenomen in de rechtsorde is het immers waarschijnlijk dat sommige werkgevers, wanneer ze in de toekomst bij hun leverancier ecocheques bestellen, tezelfdertijd papieren en elektronische ecocheques willen bestellen. Indien de uitgevers enkel bij de afhandeling van de bestellingen van elektronische ecocheques het rijksregisternummer mogen gebruiken, kunnen die “gemengde” bestellingen niet worden afgehandeld. Er zal dus een dubbel bestelcircuit moeten worden opgezet: de betrokken werkgevers zullen dan bij hun uitgever twee bestellingen moeten doen. De Raad heeft er dan ook op aangedrongen dat het mogelijk wordt gemaakt dat uitgevers van zowel papieren als elektronische ecocheques voor beide varianten het rijksregisternummer mogen gebruiken bij de afhandeling van de bestelling.

Egbert LACHAERT (Open Vld)
 Nahima LANJRI (CD&V)
 Wouter RASKIN (N-VA)
 David CLARINVAL (MR)
 Peter DE ROOVER (N-VA)
 Werner JANSSEN (N-VA)
 Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)
 Jan SPOOREN (N-VA)

N° 17 DE M. LACHAERT ET CONSORTS

Art. 44 (*nouveau*)**Dans le chapitre 5, insérer un article 44, rédigé comme suit:**

“Art. 44. Dans l'article 184/1 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses les mots “titres-repas et/ou éco-chèques” sont chaque fois remplacés par les mots “titres-repas et/ou éco-chèques papiers ou électroniques”.

JUSTIFICATION

Cet amendement vise à rencontrer la souci des partenaires sociaux comme formulé dans l'avis 1 952 du Conseil national du Travail du 14 juillet 2015. Le Conseil a soulevé que la législation actuelle pose des problèmes lorsqu'il s'agit de commandes “mixtes”. En effet, quand les éco-chèques électroniques entreront dans l'ordre juridique, il est probable que lorsque certains employeurs commanderont à l'avenir des éco-chèques auprès de leur éditeur, ils souhaiteront commander à la fois des éco-chèques papier et des éco-chèques électroniques. Si les éditeurs peuvent utiliser le numéro du Registre national uniquement lors du traitement des commandes d'éco-chèques électroniques, cesdites commandes “mixtes” ne pourront être honorées. Il faudrait donc mettre en place un double circuit de commande: les employeurs concernés devront alors effectuer deux commandes auprès de leur éditeur. Le Conseil a dès lors insisté de permettre que les éditeurs tant des éco-chèques papier que des éco-chèques électroniques puissent utiliser, pour l'un comme pour l'autre, le numéro de Registre national lors du traitement de la commande.

Nr. 18 VAN DE HEER **LACHAERT c.s.**Hoofdstuk 6 (*nieuw*)**Een hoofdstuk 6 invoegen, luidende:**

“Hoofdstuk 6. Wijzigingen in de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorg die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat”.

VERANTWOORDING

Dit amendement heeft tot doel een nieuw hoofdstuk in te voegen dat wijzigingen aanbrengt aan de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorg die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat.

Egbert LACHAERT (Open Vld)
 Nahima LANJRI (CD&V)
 Wouter RASKIN (N-VA)
 David CLARINVAL (MR)
 Peter DE ROOVER (N-VA)
 Werner JANSSEN (N-VA)
 Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)
 Jan SPOOREN (N-VA)

N° 18 DE M. **LACHAERT ET CONSORTS**Chapitre 6 (*nouveau*)**Insérer un chapitre 6, rédigé comme suit:**

“Chapitre 6. Modifications à la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l’aidant proche aidant une personne en situation de grande dépendance”.

JUSTIFICATION

Cet amendement vise à insérer un nouveau chapitre apportant des modifications à la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l’aidant proche aidant une personne en situation de grande dépendance.

Nr. 19 VAN DE HEER LACHAERT c.s.

Art. 45 (nieuw)

In hoofdstuk 6, een artikel 45 invoegen, luidende:

“Art. 45. In artikel 2, 5° van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden de woorden “de cyclische of gefaseerde evolutie van bepaalde pathologieën of” opgeheven;

2° het tweede lid wordt opgeheven.”

VERANTWOORDING

De wet van 12 mei 2014 strekt ertoe een procedure in het leven te roepen waarbij mantelzorgers die een doorlopende of regelmatige hulp en bijstand verlenen aan een zwaar zorgbehoevende persoon zich kunnen laten erkennen. De erkenning moet waarborgen dat de mantelzorger zijn sociale rechten niet verliest ten gevolge van de hulp en zorg die hij aan derden biedt.

Artikel 2, 5° van de wet van 12 mei 2014 geeft een definitie van het begrip “regelmatig”. Daarmee worden de bijstand en de hulp bedoeld die verleend worden tijdens verschillende periodes die overeenstemmen met de cyclische of gefaseerde evolutie van bepaalde pathologieën of de evolutie van de zorgafhankelijkheid. De pathologieën moeten nader omschreven worden bij een koninklijk besluit dat in de Ministerraad wordt overlegd.

Deze link met pathologieën kan ten onrechte de indruk doen ontstaan dat enkel ziektes aan de basis kunnen liggen van een zware zorgbehoevendheid. Zware zorgbehoevendheid kan echter even goed verklaard worden door het normale verouderingsproces, zonder dat daar enige pathologie komt bij kijken. Daarnaast is de oorzaak van de zware zorgbehoevendheid eigenlijk irrelevant. Enkel het feit dat iemand zwaar zorgbehoevend is en daardoor de hulp en bijstand van één of meerdere mantelzorgers nodig heeft, hoort hier van belang te zijn. Of iemand effectief zwaar zorgbehoevend is, moet van geval tot geval bekeken worden. Bovendien is gebleken dat

N° 19 DE M. LACHAERT ET CONSORTS

Art. 45 (nouveau)

Dans le chapitre 6, insérer un article 45, rédigé comme suit:

“Art. 45. Dans l'article 2, 5° de la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant proche aidant une personne en situation de grande dépendance, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans l'alinéa 1^{er}, les mots “à l'évolution cyclique ou phasée de pathologies déterminées ou” sont supprimés;

2° l'alinéa 2 est supprimé.”

JUSTIFICATION

La loi du 12 mai 2014 a pour objectif d'instaurer une procédure pour la reconnaissance d'aidants proches qui apportent une aide et un soutien continu ou réguliers à une personne en situation de grande dépendance. La reconnaissance doit garantir que l'aidant proche ne perd pas de droits sociaux à cause de l'aide et du soutien qu'il apporte à des personnes tierces.

L'article 2, 5° de la loi du 12 mai 2014 donne une définition du terme “réguliers”. Sont envisagés le soutien et l'aide prodigués durant différentes périodes correspondant à l'évolution cyclique ou phasée de pathologies déterminées ou à l'évolution de la dépendance. Les pathologies doivent être déterminées par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

Ce lien avec les pathologies peut susciter l'impression erronée que seules des maladies peuvent être à l'origine d'une grande dépendance. Néanmoins, une grande dépendance peut également être expliquée par le processus de vieillissement normal, sans aucun lien avec quelque pathologie. En plus, la cause de la grande dépendance n'est pas réellement pertinente. Seul le fait qu'une personne est en situation de grande dépendance et qu'elle nécessite dès lors l'aide et le soutien d'un ou de plusieurs aidants proches est déterminant. La question à savoir si une personne se trouve effectivement dans une situation de grande dépendance doit

het in de praktijk niet evident is om een volledige lijst van alle in aanmerking komende pathologieën in een koninklijk besluit op te nemen. Overigens hebben de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap en de Federale Adviesraad voor Ouderen terecht de aandacht op deze problemen gevestigd in hun adviezen over het wetsontwerp dat uiteindelijk de wet van 12 mei 2014 is geworden.

Daarom, en ook om het tot stand brengen van de nodige uitvoeringsbesluiten voor de wet van 12 mei 2014 te bespoedigen, is het raadzaam om in artikel 2, 5° van de wet van 12 mei 2014 alle verwijzingen naar de pathologieën te schrappen.

Egbert LACHAERT (Open Vld)
Nahima LANJRI (CD&V)
Wouter RASKIN (N-VA)
David CLARINVAL (MR)
Peter DE ROOVER (N-VA)
Werner JANSSEN (N-VA)
Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)
Jan SPOOREN (N-VA)

être tranchée au cas par cas. En outre, il est apparu qu'en pratique il n'est pas évident d'inclure une liste complète des pathologies pertinentes dans un arrêté royal. Par ailleurs, le Conseil National Supérieur des Personnes Handicapées et le Conseil consultatif fédéral des aînés ont à juste raison attiré l'attention sur ces problèmes dans leurs avis concernant le projet de loi qui est devenu la loi du 12 mai 2014.

Pour ces raisons, et également pour accélérer l'adoption des arrêtés nécessaires pour l'exécution de la loi du 12 mai 2014, il est prudent de supprimer toute référence aux pathologies dans l'article 2, 5° de la loi du 12 mai 2014.

Nr. 20 VAN DE HEER **LACHAERT c.s.**Hoofdstuk 7 (*nieuw*)**Een hoofdstuk 7 invoegen, luidende:**

“Hoofdstuk 7. Wijzigingen in de programmawet van 27 december 2006”.

VERANTWOORDING

Dit amendement heeft tot doel een nieuw hoofdstuk in te voegen dat wijzigingen aanbrengt aan de programmawet van 27 december 2006.

Egbert LACHAERT (Open Vld)
 Nahima LANJRI (CD&V)
 Wouter RASKIN (N-VA)
 David CLARINVAL (MR)
 Peter DE ROOVER (N-VA)
 Werner JANSSEN (N-VA)
 Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)
 Jan SPOOREN (N-VA)

N° 20 DE M. **LACHAERT ET CONSORTS**Chapitre 7 (*nouveau*)**Insérer un chapitre 7, rédigé comme suit:**

“Chapitre 7. Modifications à la loi-programme (I) du 27 décembre 2006”.

JUSTIFICATION

Cet amendement vise à insérer un nouveau chapitre apportant des modifications à la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

Nr. 21 VAN DE HEER LACHAERT c.s.

Art. 46 (nieuw)

In hoofdstuk 7, een artikel 46 invoegen, luidende:

“Art. 46. In artikel 137 van de programmawet van 27 december 2006 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1) De bepaling onder 6°, opgeheven bij wet van 11 november 2013, wordt hersteld als volgt:

“6° Risicosectoren: sectoren die vastgesteld worden door de Koning bij een in Ministerraad overlegd besluit, waarvoor het risico geobjectiveerd werd door de sociale inlichtingen- en opsporingsdienst zoals bedoeld in artikel 6 van het sociaal strafwetboek en die voor advies voorgelegd zijn aan de betrokken sociale partners, ieder wat zijn bevoegdheid betreft, binnen de vier maanden na de vraag tot advies, overeenkomstig de procedure zoals bepaald door de Koning;”

2) De bepalingen onder 7° en 8° worden vervangen als volgt:

“7° zelfstandigen: alle natuurlijke personen die een beroepsbezigheid uitoefenen waarvoor zij niet door een arbeidsovereenkomst of door een statuut verbonden zijn;

8° gedetacheerde zelfstandigen:

a) de personen, bedoeld in punt 7°, die in België tijdelijk of gedeeltelijk een of meerdere zelfstandige activiteiten uitoefenen, behorende tot de in punt 6° beoogde risicosectoren, zonder er permanent te verblijven en die gewoonlijk werken op het grondgebied van een of meer andere landen dan België,

b) de personen die uit het buitenland komen en zich naar België begeven om er tijdelijk een zelfstandige beroepsactiviteit uit te oefenen in één van de in punt 6° beoogde risicosectoren, of om er zich tijdelijk te

N° 21 DE M. LACHAERT ET CONSORTS

Art. 46 (nouveau)

Dans le chapitre 7, insérer un article 46, rédigé comme suit:

“Art. 46. Dans l'article 137 de la loi-programme du 27 décembre 2006, les modifications suivantes sont apportées:

1) Le 6°, abrogé par la loi du 11 novembre 2013, est rétabli dans la rédaction suivante:

“6° Secteurs à risques: secteurs fixés par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres pour lesquels le risque a été objectivé par le Service d'information et de recherche sociale tel que prévu à l'article 6 du Code pénal social et qui ont été soumis à l'avis des partenaires sociaux concernés, chacun pour ce qui concerne ses compétences, dans un délai de quatre mois à partir de la demande d'avis, suivant la procédure déterminée par le Roi;”

2) Les 7° et 8° sont remplacés par ce qui suit:

“7° travailleurs indépendants: toutes les personnes physiques, qui exercent une activité professionnelle en raison de laquelle elles ne sont pas engagées dans les liens d'un contrat de travail ou d'un statut;

8° travailleurs indépendants détachés:

a) les personnes visées au point 7° qui exercent temporairement ou partiellement une ou plusieurs activités indépendantes relevant des secteurs à risque visés au point 6° en Belgique sans y résider de manière permanente et qui travaillent habituellement sur le territoire d'un ou plusieurs pays autres que la Belgique,

b) les personnes venant de l'étranger qui se rendent en Belgique dans le but d'y exercer temporairement une activité professionnelle indépendante dans un des secteurs à risque visés au point 6° ou de s'y installer

vestigen als zelfstandige om er een activiteit uit te oefenen in één van de in punt 6° beoogde risicosectoren;"

VERANTWOORDING

Dit amendement beoogt de definitie van gedetacheerde zelfstandige in het kader van de toepassing van de LIMOSA-wetgeving te wijzigen om een antwoord te bieden op de vraag van de DG GROW aan de Belgische staat om meer verregaande aanpassingen door te voeren aan de meldingsplicht voor zelfstandigen naar aanleiding van het arrest van het Hof van de Europese Unie van 19 december 2012.

Tijdens informele contacten tussen de Permanente vertegenwoordiging van België en DG GROW (10 februari 2015) is gebleken dat de Europese Commissie een sectorspecifieke aanpak verwacht inzake het materieel toepassingsgebied van de LIMOSA-wetgeving voor buitenlandse (gedetacheerde) zelfstandigen.

Dit amendement beoogt in de wetgeving zo snel mogelijk de wil te vertalen om de betrokken wetgeving aan te passen in de zin zoals gevraagd door DG GROW. Zo willen we vermijden dat de Commissie een procedure opstart voor niet-uitvoering (art 260 VWEU) van het arrest van 19 december 2012 waarbij mogelijk de kans bestaat dat het Hof van de Europese Unie België veroordeelt tot een boete en hoge dwangsommen.

De sociale partners (ieder wat zijn bevoegdheid betreft) die hun advies kunnen uitbrengen zijn:

1) de bevoegde paritaire comités of subcomités. Dit advies wordt gegeven door de Nationale Arbeidsraad wanneer verschillende paritaire comités bevoegd zijn. Bij ontstentenis van bevoegd of werkend paritair comité of subcomité wordt dit advies gegeven door de Nationale Arbeidsraad;

2) de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de K.M.O., die zijn advies uitbrengt na raadpleging van de betrokken sectoren.

temporairement comme indépendant pour y exercer une activité dans un des secteurs à risque visés au point 6°;"

JUSTIFICATION

Cet amendement vise à modifier la définition de travailleur indépendant détaché dans le cadre de l'application de la réglementation LIMOSA afin d'apporter une réponse à la demande de la DG GROW adressée à l'État belge afin d'apporter des changements plus importants à l'obligation de déclaration pour les travailleurs indépendants suite à l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne du 19 décembre 2012.

Suite à des contacts informels entre la Représentation permanente de la Belgique et la DG GROW (le 10 février 2015), il est apparu que la Commission européenne attend une approche spécifique par secteur en ce qui concerne le champ d'application matériel de la législation LIMOSA pour les indépendants étrangers (détachés).

L'objectif de l'amendement est de traduire dans la loi, dans les meilleurs délais, la volonté d'adaptation de ladite réglementation dans le sens demandé par la DG GROW et ce afin d'éviter que la Commission n'intente une procédure pour non-exécution (article 260 TFUE) de l'arrêt du 19 décembre 2012 ou il existerait éventuellement la possibilité que la Cour de l'Union Européenne condamne la Belgique à une amende et à des astreintes importantes.

Les partenaires sociaux concernés (chacun pour ce qui concerne ses compétences) qui peuvent donner leur avis sont:

1) les commissions ou sous-commissions paritaires compétentes. Cet avis est donné par le Conseil national du Travail lorsque plusieurs commissions paritaires sont compétentes. A défaut d'une commission ou sous-commission paritaire compétente ou effective, cet avis est donné par le Conseil national du Travail;

2) le Conseil supérieur des Indépendants et des P.M.E., qui ne rend son avis qu'après avoir consulté les secteurs concernés;

3) het Algemeen Beheerscomité voor het Sociaal statuut der Zelfstandigen.

Egbert LACHAERT (Open Vld)
Nahima LANJRI (CD&V)
Wouter RASKIN (N-VA)
David CLARINVAL (MR)
Peter DE ROOVER (N-VA)
Werner JANSSEN (N-VA)
Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)
Jan SPOOREN (N-VA)

3) Le Comité Général de Gestion pour le statut social des travailleurs indépendants.

Nr. 22 VAN DE HEER LACHAERT c.s.

Art. 47 (nieuw)

In hoofdstuk 7, een artikel 47 invoegen, luidende:

“Art. 47. Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2017.

De Koning kan een datum van inwerkingtreding bepalen voorafgaand aan de datum vermeld in het eerste lid.”

VERANTWOORDING

Aangezien een onmiddellijke inwerkingtreding de ontoepasbaarheid van de Limosa-meldingsplicht voor zelfstandigen tot gevolg zou hebben, moet de inwerkingtreding worden vastgesteld door de Koning op hetzelfde moment dat de uitvoeringsbepalingen in werking treden (vaststellen risicosectoren). Deze uitvoeringsbepalingen zullen evenwel uiterlijk op 1 januari 2017 in werking moeten treden. Deze datum is meteen ook de uiterste datum van inwerkingtreding van artikel 47.

Egbert LACHAERT (Open Vld)
 Nahima LANJRI (CD&V)
 Wouter RASKIN (N-VA)
 David CLARINVAL (MR)
 Peter DE ROOVER (N-VA)
 Werner JANSSEN (N-VA)
 Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)
 Jan SPOOREN (N-VA)

N° 22 DE M. LACHAERT ET CONSORTS

Art. 47 (nouveau)

Dans le chapitre 7, insérer un article 47, rédigé comme suit:

“Art. 47. Ce chapitre entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Le Roi peut fixer une date d'entrée en vigueur antérieure à celle mentionnée à l'alinéa 1^{er}.”

JUSTIFICATION

Etant donné qu'une entrée en vigueur immédiate entraînerait l'inapplicabilité de l'obligation de déclaration Limosa pour les travailleurs indépendants, l'entrée en vigueur doit être fixée par le Roi au même moment que les dispositions d'exécution entrent en vigueur (détermination des secteurs à risque). Ces dispositions d'exécution n'entreront toutefois en vigueur que le 1^{er} janvier 2017 au plus tard. Cette date est donc aussi la date limite d'entrée en vigueur de l'article 47.

Nr. 23 VAN DE HEER **LACHAERT c.s.**Hoofdstuk 8 (*nieuw*)**Een hoofdstuk 8 invoegen, luidende:**

“Hoofdstuk 8. Wijziging van artikel 10 van de programmawet van 10 augustus 2015”.

VERANTWOORDING

Dit amendement heeft tot doel een nieuw hoofdstuk betreffende de vleessector in te voegen in het ontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken.

Egbert LACHAERT (Open Vld)
 Nahima LANJRI (CD&V)
 Wouter RASKIN (N-VA)
 David CLARINVAL (MR)
 Peter DE ROOVER (N-VA)
 Werner JANSSEN (N-VA)
 Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)
 Jan SPOOREN (N-VA)

N° 23 DE M. **LACHAERT ET CONSORTS**Chapitre 8 (*nouveau*)**Insérer un chapitre 8, rédigé comme suit:**

“Chapitre 8.0 Modification de l’article 10 de la loi-programme du 10 août 2015”.

JUSTIFICATION

Cet amendement vise à insérer un nouveau chapitre concernant le secteur de la viande dans la loi portant des dispositions diverses en matière sociale.

Nr. 24 VAN DE HEER LACHAERT c.s.

Art. 48 (*nieuw*)**In hoofdstuk 8, een artikel 48 invoegen, luidende:**

“Art. 48. In artikel 10, derde lid, 2°, van de programmawet van 10 augustus 2015 worden de woorden “artikel 5, 4°” vervangen door de woorden “artikel 5, 5°”

VERANTWOORDING

Dit amendement beoogt een technische aanpassing. De definitie van opdrachtgever staat in artikel 5, 5°, van de voornoemde programmawet en niet in artikel 5, 4°.

Egbert LACHAERT (Open Vld)
 Nahima LANJRI (CD&V)
 Wouter RASKIN (N-VA)
 David CLARINVAL (MR)
 Peter DE ROOVER (N-VA)
 Werner JANSSEN (N-VA)
 Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)
 Jan SPOOREN (N-VA)

N° 24 DE M. LACHAERT ET CONSORTS

Art. 48 (*nouveau*)**Dans le chapitre 8, insérer un article 48, rédigé comme suit:**

“Art. 48. Dans l’article 10, alinéa 3, 2°, de la loi-programme du 10 août 2015 les mots “l’article 5, 4°” sont remplacés par les mots “l’article 5, 5°”.

JUSTIFICATION

Cet amendement apporte une correction technique. La définition de donneur d’ordre se trouve à l’article 5, 5° et pas à l’article 5, 4° de la loi-programme précitée.

Nr. 25 VAN DE HEER LACHAERT c.s.

Art. 49 (*nieuw*)**In hoofdstuk 8, een artikel 49 invoegen, luidende:**

“Art. 49. Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2015.”.

VERANTWOORDING

De datum van inwerkingtreding van de amendementen 23 en 24 wordt vastgelegd op 1 juli 2015 aangezien het inderdaad niet de bedoeling is dat artikel 10 van de programmawet in zijn oorspronkelijke versie in werking treedt.

Egbert LACHAERT (Open Vld)
 Nahima LANJRI (CD&V)
 Wouter RASKIN (N-VA)
 David CLARINVAL (MR)
 Peter DE ROOVER (N-VA)
 Werner JANSSEN (N-VA)
 Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)
 Jan SPOOREN (N-VA)

N° 25 DE M. LACHAERT ET CONSORTS

Art. 49 (*nouveau*)**Dans le chapitre 8, insérer un article 49, rédigé comme suit:**

“Art. 49. Le présent chapitre produit ses effets le 1^{er} juillet 2015.”.

JUSTIFICATION

La date d'entrée en vigueur des amendements 23 et 24 est fixée au 1^{er} juillet 2015 puisqu'il n'est en effet pas dans l'intention que l'article 10 de la loi-programme entre en vigueur dans sa version originale.

Nr. 26 VAN DE HEER LACHAERT c.s.

Art. 37

Het tweede lid, 2°, vervangen als volgt:

“2° zijn de artikelen 30 en 34 van toepassing op de bezoldigingen die vanaf de eerste dag van de maand volgend op de bekendmaking van deze wet in het Belgisch Staatsblad worden betaald of toegekend.”.

VERANTWOORDING

Aangezien de sociale bepalingen in werking treden op de eerste dag van de maand volgend op de bekendmaking van de wet in het *Belgisch Staatsblad*, moet de inwerkingtreding van de fiscale bepalingen met betrekking tot de aftrekbaarheid van de bijzondere bijdrage en de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing dezelfde inwerkingtreding volgen. Het is inderdaad zinloos die artikelen vroeger in werking te laten treden.

Egbert LACHAERT (Open Vld)
 Nahima LANJRI (CD&V)
 Wouter RASKIN (N-VA)
 David CLARINVAL (MR)
 Peter DE ROOVER (N-VA)
 Werner JANSSEN (N-VA)
 Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)
 Jan SPOOREN (N-VA)

N° 26 DE M. LACHAERT ET CONSORTS

Art. 37

Remplacer l’alinéa 2, 2°, par ce qui suit:

“2° les articles 30 et 34 sont applicables aux rémunérations payées ou attribuées à partir du premier jour du mois suivant la publication de la présente loi au Moniteur belge.”.

JUSTIFICATION

Puisque les dispositions sociales entrent en vigueur le premier jour du mois après la publication de la loi au *Moniteur belge*, l’entrée en vigueur des dispositions fiscales relatives à la déduction des cotisations spéciales et à la dispense de versement du précompte professionnel doit suivre la même entrée en vigueur. Il n’a pas de sens de les laisser entrer en vigueur plus tôt.

Nr. 27 VAN DE HEER **LACHAERT c.s.**Hoofdstuk 9 (*nieuw*)**Een hoofdstuk 9 invoegen, luidende:**

“Hoofdstuk 9. Wijzigingen in de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971”.

VERANTWOORDING

Dit amendement heeft tot doel een nieuw hoofdstuk in te voegen dat wijzigingen aanbrengt aan de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.

Egbert LACHAERT (Open Vld)
 Nahima LANJRI (CD&V)
 Wouter RASKIN (N-VA)
 David CLARINVAL (MR)
 Peter DE ROOVER (N-VA)
 Werner JANSSEN (N-VA)
 Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)
 Jan SPOOREN (N-VA)

N° 27 DE M. **LACHAERT ET CONSORTS**Chapitre 9 (*nouveau*)**Insérer un chapitre 9, rédigé comme suit:**

“Chapitre 9 . Modifications à la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail”.

JUSTIFICATION

Cet amendement vise à insérer un nouveau chapitre apportant des modifications à la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

Nr. 28 VAN DE HEER LACHAERT c.s.

Art. 50 (*nieuw*)**In hoofdstuk 9, een artikel 50 invoegen, luidende:**

“Art. 50. In artikel 49bis, zesde lid, 1°, van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 wordt het woord “vijfmaal” vervangen door het woord “driemaal”.”

VERANTWOORDING

Dit artikel brengt een wijziging aan in de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 (AOW).

Het onevenredig verzaamd risico wordt gedefinieerd in artikel 49bis van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971. De manier waarop de verzwaarde risico's worden bepaald en de gevolgen die eruit voortvloeien, worden geregeld door het koninklijk besluit van 23 december 2008.

Ieder jaar stelt het Fonds voor arbeidsongevallen (FAO) een lijst op van 200 ondernemingen die een verzaamd risico hebben. Dat betekent dat er bij hen, in vergelijking met het gemiddelde in hun sector, een hoger risico op arbeidsongevallen bestaat. Deze 200 ondernemingen moeten dan een vaste bijdrage betalen aan hun verzekeringsmaatschappij. Deze extra bijdrage gebruikt de verzekeringsmaatschappij voor het opzetten van een actieplan met maatregelen die gericht zijn op de preventie van arbeidsongevallen.

Het Technisch Comité voor de Preventie heeft de toepassing van de bepalingen over het verzaamd risico geëvalueerd. Het beheerscomité van het FAO heeft die evaluatie bevestigd. Daaruit is gebleken dat de criteria voor de bepaling van het verzaamd risico moeten worden aangepast. Zo heeft de ondernemingsgrootte nu een impact op de kans om als een onderneming met een verzaamd risico te worden gekwalificeerd. Hoe groter de onderneming, hoe minder waarschijnlijk het is dat ze met de huidige selectiemethode zal worden beschouwd als een verzaamd risico. Ondernemingen met 20 of meer voltijdse werknemers lopen minder kans om als een onderneming met een verzaamd risico te worden

N° 28 DE M. LACHAERT ET CONSORTS

Art. 50 (*nouveau*)**Dans le chapitre 9, insérer un article 50, rédigé comme suit:**

“Art. 50. Dans l'article 49bis, alinéa 6, 1°, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, les mots “cinq fois” sont remplacés par les mots “trois fois”.”

JUSTIFICATION

Cet article apporte une modification à la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail (LAT).

Le risque aggravé de manière disproportionnée est défini à l'article 49 bis de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail. Les modalités de la détermination des risques aggravés et les conséquences qui en découlent sont réglées par l'arrêté royal du 23 décembre 2008.

Chaque année, le Fonds des accidents du travail (FAT) dresse une liste de 200 entreprises qui présentent un risque aggravé. Cela signifie qu'elles courent un plus grand risque dans le domaine des accidents du travail en comparaison avec la moyenne de leur secteur d'activités. Les 200 entreprises concernées doivent payer une contribution forfaitaire à leur compagnie d'assurances. La contribution forfaitaire sert à la mise en œuvre par la compagnie d'assurances d'un plan d'action contenant des mesures axées sur la prévention des accidents du travail.

L'application des dispositions en matière de risque aggravé a fait l'objet d'une évaluation par le Comité technique de la prévention, confirmée par le Comité de gestion du FAT. L'évaluation a montré que les critères pour la détermination du risque aggravé doivent être adaptés. Ainsi, la taille de l'entreprise a un impact quant à la probabilité d'être qualifiée comme une entreprise présentant un risque aggravé. Selon le mode de sélection actuel, la probabilité pour les entreprises d'être reprises en tant que risques aggravés diminue au fur et à mesure que la taille de l'entreprise augmente. Les entreprises ayant 20 travailleurs salariés à temps plein ou plus ont une moins grande probabilité d'être reprises en tant

omschreven. Nochtans kan het gaan om bedrijven waar er relatief veel of relatief ernstige arbeidsongevallen gebeuren.

Om dat mechanisme te corrigeren is een wijziging nodig van de wet van 10 april 1971. Deze wijziging houdt in dat een onderneming als een onderneming met een verzaamd risico kan worden gekwalificeerd zodra de ernst en de frequentie van de arbeidsongevallen in de onderneming drie maal groter zijn dan het gemiddelde in de sector. Tot nu toe moeten de ernst en de frequentie van de arbeidsongevallen vijf maal groter zijn dan het sectorgemiddelde. Uit de simulaties die het FAO heeft uitgevoerd blijkt dat mede door deze aanpassing het aantal ondernemingen met 20 of meer voltijdse werknemers dat als een onderneming met een verzaamd risico kan worden beschouwd stijgt. Ook het koninklijk besluit van 23 december 2008 moet nog worden aangepast.

Egbert LACHAERT (Open Vld)
Nahima LANJRI (CD&V)
Wouter RASKIN (N-VA)
David CLARINVAL (MR)
Peter DE ROOVER (N-VA)
Werner JANSSEN (N-VA)
Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)
Jan SPOOREN (N-VA)

que risques aggravés, nonobstant le fait que ces entreprises peuvent avoir relativement beaucoup d'accidents du travail ou des accidents du travail relativement graves.

La correction du mécanisme rend nécessaire la modification de la loi du 10 avril 1971. Cette modification impliquera qu'une entreprise sera qualifiée comme présentant un risque aggravé si la gravité et la fréquence des accidents du travail sont au moins trois fois plus élevées que la moyenne du secteur d'activités dont l'entreprise relève et au moins 5 fois l'indice de risque du secteur privé. Jusqu'à présent, le gravité et la fréquence doivent être 5 fois plus élevées que la moyenne du secteur. Les simulations faites par le FAT montrent que grâce à cette adaptation, la probabilité des entreprises ayant 20 travailleurs salariés à temps plein ou plus d'être considérées comme un risque aggravé va augmenter. L'arrêté royal du 23 décembre 2008 sera ensuite également adapté.

Nr. 29 VAN DE HEER LACHAERT c.s.

Art. 51 (*nieuw*)**In hoofdstuk 9, een artikel 51 invoegen, luidende:**

“Art. 51. Artikel 59ter van dezelfde wet wordt opgeheven.”

VERANTWOORDING

Dit artikel brengt een wijziging aan in de arbeidsongevalwet van 10 april 1971 (AOW).

Vanaf 1 januari 2015 is de bijdrage voor het Fonds voor arbeidsongevallen (0,30 pct.), verschuldigd door werkgevers waarvan de werknemers en de daarmee gelijkgestelden gedeeltelijk onderworpen zijn aan de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, opgenomen in de geglobaliseerde werkgeversbijdrage zoals bepaald in artikel 38, § 3, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van sociale zekerheid voor werknemers, laatst gewijzigd door de wet van 25 april 2014 houdende diverse bepalingen inzake sociale zekerheid.

Vanaf 1 juli 2015 is de bijdrage voor het Fonds voor arbeidsongevallen (0,30 pct.), verschuldigd door werkgevers waarvan de werknemers onderworpen zijn aan de besluitwet van 7 februari 1945 betreffende de maatschappelijke zekerheid van de zeelieden ter koopvaardij, opgenomen in de geglobaliseerde werkgeversbijdrage zoals bepaald in artikel 3, § 3, 1°, van de besluitwet van 7 februari 1945 betreffende de maatschappelijke veiligheid van de zeelieden ter koopvaardij, laatst gewijzigd door de wet van 20 juli 2015 houdende diverse sociale bepalingen inzake sociale zekerheid.

Artikel 59ter heeft dus geen reden van bestaan meer.

Egbert LACHAERT (Open Vld)
 Nahima LANJRI (CD&V)
 Wouter RASKIN (N-VA)
 David CLARINVAL (MR)
 Peter DE ROOVER (N-VA)
 Werner JANSSEN (N-VA)
 Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)
 Jan SPOOREN (N-VA)

N° 29 DE M. LACHAERT ET CONSORTS

Art. 51 (*nouveau*)**Dans le chapitre 9, insérer un article 51, rédigé comme suit:**

“Art. 51. L'article 59ter, de la même loi est abrogé.”

JUSTIFICATION

Cet article apporte une modification à la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail (LAT).

A partir du 1^{er} janvier 2015, la cotisation pour le Fonds des accidents du travail (0,30 % p.c.), due par les employeurs dont les travailleurs et les personnes assimilées sont partiellement assujettis à la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, est incluse dans la cotisation patronale globalisée telle que définie à l'article 38, § 3, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, modifié en dernier lieu par la loi du 25 avril 2014 portant des dispositions diverses en matière de sécurité sociale.

A partir du 1^{er} juillet 2015, la cotisation pour le Fonds des accidents du travail (0,30 % p.c.), due par les employeurs dont les travailleurs sont assujettis à l'arrêté-loi du 7 février 1945 concernant la sécurité sociale des marins de la marine marchande, est incluse dans la cotisation patronale globalisée telle que définie à l'article 3, § 3, 1° de l'arrêté-loi du 7 février 1945 concernant la sécurité sociale des marins de la marine marchande, modifié en dernier lieu par la loi du 20 juillet 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale.

L'article 59ter n'a plus de raison d'être.

Nr. 30 VAN DE HEER LACHAERT c.s.

Art. 52 (*nieuw*)**In hoofdstuk 9, een artikel 52 invoegen, luidende:**

“Art. 52. Artikel 88quater, § 1^o, van dezelfde wet wordt aangevuld met de bepaling onder 5^o, luidende:

“5^o de Nationale Bank van België (NBB).””

VERANTWOORDING

Dit artikel brengt een wijziging aan in de arbeidsongevalwet van 10 april 1971 (AOW).

Inderdaad zijn het FAO en de NBB wettelijk belast met de opdracht de verzekeringen tegen arbeidsongevallen te controleren.

Artikel 87*bis* voorziet alvast dat de twee instellingen een protocol sluiten betreffende onder meer de mededeling van alle relevante gegevens in verband met de financiële situatie van de sector, de uitwisseling van informatie en van de vaststellingen gedaan tijdens de controlewerkzaamheden en de organisatie van gezamenlijke controles.

Artikel 88*ter* voorziet in expliciete afwijkingen op het beroepsgeheim om de uitwisseling van vertrouwelijke inlichtingen mogelijk te maken.

De bedoeling van deze wijziging is de NBB toevoegen en nominatief opsommen als een instelling waaraan, in afwijking aan artikel 88*ter*, het Fonds voor arbeidsongevallen het recht heeft om vertrouwelijke financiële informatie over verzekeringsondernemingen mee te delen.

Egbert LACHAERT (Open Vld)
Nahima LANJRI (CD&V)
Wouter RASKIN (N-VA)
David CLARINVAL (MR)
Peter DE ROOVER (N-VA)
Werner JANSSEN (N-VA)
Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)
Jan SPOOREN (N-VA)

N° 30 DE M. LACHAERT ET CONSORTS

Art. 52 (*nouveau*)**Dans le chapitre 9, insérer un article 52, rédigé comme suit:**

“Art. 52. L’article 88quater, § 1^{er}, de la même loi, est complété par le 5^o, rédigé comme suit:

“5^o à la Banque Nationale de Belgique (BNB).””

JUSTIFICATION

Cet article apporte une modification à la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail (LAT).

En effet, le FAT et la BNB sont légalement investis d’une mission de contrôle des assurances contre les accidents du travail.

L’article 87*bis* de la loi de 1971 prévoit déjà que les deux institutions concluent un protocole concernant notamment la communication de toute donnée pertinente en rapport avec la situation financière du secteur, l’échange d’informations et des constatations faites au cours des travaux de contrôle et l’organisation de contrôles communs.

L’article 88*ter* prévoit des dérogations explicites à l’obligation de secret professionnel pour permettre l’échange mutuel d’informations confidentielles.

Le but de la modification est d’ajouter en la citant nommément la BNB parmi les institutions auxquelles, par dérogation à l’article 88*ter*, le Fonds des accidents du travail a le droit de communiquer des informations financières confidentielles concernant des entreprises d’assurances.

Nr. 31 VAN DE HEER LACHAERT c.s.

Art. 53 (*nieuw*)**In hoofdstuk 9, een artikel 53 invoegen, luidende:**

“Art. 53. De artikelen 50 en 52 treden in werking de dag waarop deze wet in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

“Artikel 51 heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2015 voor de bijdrage bedoeld in artikel 59, 1°, a) van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.

Artikel 51 heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2015, voor de bijdrage bedoeld in artikel, 59, 1°, c) van dezelfde wet.”

VERANTWOORDING

Dit artikel legt de datum van inwerkingtreding van dit hoofdstuk vast.

Egbert LACHAERT (Open Vld)
 Nahima LANJRI (CD&V)
 Wouter RASKIN (N-VA)
 David CLARINVAL (MR)
 Peter DE ROOVER (N-VA)
 Werner JANSSEN (N-VA)
 Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)
 Jan SPOOREN (N-VA)

N° 31 DE M. LACHAERT ET CONSORTS

Art. 53 (*nouveau*)**Dans le chapitre 9, insérer un article 53, rédigé comme suit:**

“Art. 53. Les articles 50 et 52 entrent en vigueur le jour de la publication de la présente loi au Moniteur belge.

L'article 51 produit ses effets le 1^{er} janvier 2015 pour la cotisation visée à l'article 59, 1°, a) de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

L'article 51 produit ses effets le 1^{er} juillet 2015 pour la cotisation visée à l'article 59, 1°, c), de la même loi.”

JUSTIFICATION

Cet article fixe la date d'entrée en vigueur de ce chapitre.

Nr. 32 VAN MEVROUW WILLAERT EN DE HEER GILKINET

Art. 4

In § 1, a), de woorden “bij de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent” **vervangen door de woorden** “bij de werkgever, behorend tot dezelfde technische bedrijfseenheid, waar hij de flexi-job uitoefent”.

VERANTWOORDING

Artikel 4 voorziet in een verbod om een baan die minstens gelijk is aan vier vijfde van een voltijdse baan te cumuleren met een flexi-job bij een zelfde werkgever. Zulks is noodzakelijk om te voorkomen dat een werkgever van de nieuwe regeling gebruik maakt om zijn reguliere werknemers te vervangen of hun arbeidstijd te verminderen tot vier vijfde van een voltijdse baan, om minder werkgeversbijdragen te moeten betalen. Het risico bestaat dat de reguliere werknemers van de horeca-sector vervangen worden door werknemers met een flexi-job.

De in het wetsontwerp vooropgestelde formulering van dit verbod, dat geldt wanneer het gaat om dezelfde juridische werkgever, volstaat niet om frauduleuze juridische constructies te voorkomen: een werkgever zou die verplichting kunnen omzeilen door verschillende vennootschappen te creëren. Volgens advies Nr. 1944 van 24 juni 2015 van de Nationale Arbeidsraad zou dit verbod dan ook moeten worden uitgebreid tot alle juridische entiteiten onder dezelfde technische bedrijfseenheid.

N° 32 DE MME WILLAERT ET M. GILKINET

Art. 4

Au § 1^{er}, a), remplacer les mots “chez l’employeur où il exerce le flexi-job” **par les mots** “chez l’employeur appartenant à la même unité technique d’exploitation où il exerce le flexi-job”.

JUSTIFICATION

L’interdiction prévue par l’article 4 de cumuler un emploi au minimum égal à un 4/5ème temps et un flexi-job auprès d’un même employeur est essentielle pour éviter qu’un employeur ne profite du dispositif pour remplacer ses travailleurs réguliers ou diminuer leur temps de travail à 4/5ème temps afin de limiter ses cotisations patronales. Le risque est de voir les travailleurs réguliers du secteur de l’horeca être remplacés par des travailleurs en flexi-job.

La formulation actuelle de cette interdiction, limitée au même employeur juridique, ne suffit pas à éviter les constructions juridiques frauduleuses: un employeur pourrait contourner cette obligation en créant différentes sociétés. Selon l’avis n° 1944 du 24 juin 2015 du Conseil National du Travail, cette interdiction devrait dès lors concerner toutes les entités juridiques sous la même unité technique d’exploitation.

Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen)

Nr. 33 VAN MEVROUW WILLAERT EN DE HEER GILKINET

Art. 4/1 (*nieuw*)

In afdeling 2, een artikel 4/1 invoegen, luidende:

“Art. 4/1. De bruto loonmassa van de werknemers met een “flexi-job”-arbeidsovereenkomst bij een werkgever (een technische bedrijfseenheid) mag niet meer bedragen dan 30 % van de totale bruto loonmassa van het bedrijf.”

VERANTWOORDING

De flexi-jobarbeidsovereenkomsten bieden de werkgevers uit de horecasector vaak de noodzakelijke flexibiliteit om in te spelen op de veelvuldige schommelingen van hun activiteitsvolume. De reguliere arbeidsovereenkomsten moeten echter de regel blijven: de flexi-jobarbeidsovereenkomsten mogen niet de norm worden van de arbeidsovereenkomsten die in die sector worden aangeboden. Het risico bestaat dat de reguliere werknemers van de horecasector vervangen worden door werknemers met een flexi-job. Daarom mag het aantal werknemers met een flexi-jobarbeidsovereenkomst in geen geval meer bedragen dan 30 % van de totale loonmassa, zodat de werkgever daarnaast ook vaste arbeidsovereenkomsten behoudt.

N° 33 DE MME WILLAERT ET M. GILKINET

Art. 4/1 (*nouveau*)

A la section 2, insérer un article 4/1, rédigé comme suit:

“Art. 4/1. La masse salariale brute des travailleurs sous contrat “flexi-job” auprès d’un employeur (une unité technique d’exploitation) ne peut dépasser 30 % de la masse salariale totale brute de l’entreprise”.

JUSTIFICATION

Les contrats flexi-jobs offrent aux employeurs du secteur de l’horeca la flexibilité souvent nécessaire pour répondre aux fréquentes variations de leur volume d’activité. Mais les contrats réguliers doivent être privilégiés: les contrats flexi-jobs ne peuvent pas représenter la norme des contrats proposés dans ce secteur. Le risque est de voir les travailleurs réguliers du secteur de l’horeca être remplacés par des travailleurs en flexi-job. Il convient donc de limiter le nombre de travailleurs sous contrat flexi-job à une proportion maximale de 30 % de la masse salariale totale, afin que l’employeur maintienne en parallèle des contrats stables.

Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen)

Nr. 34 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE
HEER **GILKINET**

Art. 5

De §§ 2 en 3 vervangen door de volgende § 2:

“§ 2. De functieclassificatie en loonbarema's die zijn vervat in de sectorale cao's welke vallen onder het paritair comité voor het Hotelbedrijf of onder het paritair comité voor de uitzendarbeid indien de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het Hotelbedrijf, eventueel aangevuld met betere cao-regelingen op bedrijfsvlak, zijn onverkort van toepassing op het flexiloon.”

VERANTWOORDING

Het door de regering voorgestelde flexiloon van 8,82 euro per uur ligt lager dan het minimumloon in de horecasector. De flexi-job biedt de mogelijkheid de loonkosten voor de werkgevers te beperken, maar het is ook belangrijk dat de werknemers als tegenprestatie voor de van hen geëiste flexibiliteit een kwaliteitsvolle baan hebben die hen, in combinatie met het bij hun andere werkgever(s) ontvangen lo(o)n(en), in de gelegenheid stelt voor zichzelf en hun gezin een toekomst uit te bouwen. De door de sociale dialoog ingestelde minimumlonen en beroepsstructuren moeten dus van toepassing zijn.

N° 34 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 5

Remplacer les § 2 et § 3 par le § 2 suivant:

“§ 2. Les classifications de fonctions et barèmes salariaux contenus dans les CCT sectorielles ressortissant de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière ou de la Commission paritaire de l'intérim si l'utilisateur ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière, éventuellement complétées par de meilleurs régimes conventionnels au niveau de l'entreprise, s'appliquent intégralement au flexi-salaire”.

JUSTIFICATION

Le flexi-salaire proposé par le gouvernement, de 8,82 eur/heure, est inférieur au salaire minimum du secteur Horeca. Si le flexi-job permet de limiter les coûts salariaux pour les employeurs, il est important qu'en contrepartie de leur flexibilité exigée, les travailleurs bénéficient d'un emploi de qualité, permettant, en combinaison avec le salaire perçu auprès de leur(s) autre(s) employeur(s), de se projeter soi et sa famille dans l'avenir. Les salaires minimums et les structures professionnelles mis en place par le dialogue social doivent donc s'appliquer.

Evita **WILLAERT** (Ecolo-Groen)
Georges **GILKINET** (Ecolo-Groen)

Nr. 35 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE
HEER **GILKINET**

Art. 6

Punt d) vervangen door wat volgt:

“d) het flexiloon, rekening houdend met de functieclassificatie en de loonbarema's die in de sectorale cao's zijn vervat zoals bepaald bij artikel 5”.

VERANTWOORDING

Het door de regering voorgestelde flexiloon van 8,82 euro per uur ligt lager dan het minimumloon in de horecasector. De flexi-job biedt de mogelijkheid de loonkosten voor de werkgevers te beperken, maar het is ook belangrijk dat de werknemers als tegenprestatie voor de van hen geëiste flexibiliteit een kwaliteitsvolle baan hebben die hen, in combinatie met het bij hun andere werkgever(s) ontvangen lo(o)n(en), in de gelegenheid stelt voor zichzelf en hun gezin een toekomst uit te bouwen. De door de sociale dialoog ingestelde minimumlonen en beroepsstructuren moeten dus van toepassing zijn.

N° 35 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 6

Remplacer le point d) comme suit:

“d) le flexi-salaire, en tenant compte des classifications de fonctions et barèmes salariaux contenus dans les CCT sectorielles comme prévu à l'article 5”.

JUSTIFICATION

Le flexi-salaire proposé par le gouvernement, de 8,82 eur/heure, est inférieur au salaire minimum du secteur Horeca. Si le flexi-job permet de limiter les coûts salariaux pour les employeurs, il est important qu'en contrepartie de leur flexibilité exigée, les travailleurs bénéficient d'un emploi de qualité, permettant, en combinaison avec le salaire perçu auprès de leur(s) autre(s) employeur(s), de se projeter soi et sa famille dans l'avenir. Les salaires minimums et les structures professionnelles mis en place par le dialogue social doivent donc s'appliquer.

Evita **WILLAERT** (Ecolo-Groen)
Georges **GILKINET** (Ecolo-Groen)

Nr. 36 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE
HEER **GILKINET**

Art. 35

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING

Terwijl de Belgische arbeidstijdreglementering bepaalt dat sommige overschrijdingen van de normale arbeidstijdmaxima aanleiding geven tot betaling van overloon, dat wil zeggen een aanvullende bezoldiging, wenst men met dit wetsontwerp dat overloon af te schaffen en tegelijkertijd het mogelijk aantal niet-ingehaalde overuren te verhogen.

Zoals gepreciseerd staat in advies Nr. 1944 van de NAR van 24 juni 2015 zou dat erop neerkomen “dat de overuren in kwestie hierdoor volledig gelijkgesteld worden met gewone werkuren (maar dan zonder verschuldigde bijdragen), niet-tegenstaande het feit dat dit uren zijn die meer gepresteerd worden dan wat contractueel afgesproken werd”.

Een werkgever zal geneigd zijn zijn werknemers ertoe aan te zetten het maximale aantal overuren te presteren om de bijkomende indienstneming van een reguliere werknemer te voorkomen; zulks gaat ten koste van het sociaal leven en het gezinsleven van zijn werknemers.

N° 36 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 35

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION

Alors que la réglementation belge en matière de temps de travail a prévu que certains dépassements des limites normales du temps de travail donnent lieu au paiement d'un sursalaire, c'est-à-dire d'un complément de rémunération, ce projet de loi souhaite, tout en augmentant le nombre possible d'heures supplémentaires non récupérées, supprimer ce sursalaire.

Comme précisé dans l'avis n° 1944 du 24 juin 2015 du Conseil National du Travail, cela reviendrait à assimiler ces heures supplémentaires à des heures de travail classiques (bien que les cotisations ne sont pas dues), alors même que ces heures ont été prestées en plus des dispositions contractuelles.

Un employeur sera tenté de pousser ses travailleurs à prester le nombre maximal d'heures supplémentaires, afin d'éviter l'engagement supplémentaire d'un travailleur régulier et au détriment de la vie sociale et familiale de ses travailleurs.

Evita **WILLAERT** (Ecolo-Groen)
Georges **GILKINET** (Ecolo-Groen)

Nr. 37 VAN DE HEER **DAERDEN**

Art. 3

In 1°, de woorden “van maximum tien uur per week” invoegen tussen het woord “tewerkstelling” en het woord “in”.

VERANTWOORDING

Terwijl de flexi-jobs worden geacht alleen bestemd te zijn voor werknemers die al bijna voltijds aan de slag zijn en besluiten nog enkele extra uren te werken, voorziet het wetsontwerp nergens in een limiet op het aantal uren dat een werknemer die al elders aan de slag is, als flexi-job kan uitoefenen.

Als het echt om aanvullend werk gaat, moet men echter, conform de Europese voorschriften en om alle budgettaire ontsporingen te voorkomen, dat aantal uren beperken.

Daarom stelt de indiener van dit amendement voor het aantal uren dat een werknemer in een flexi-job kan presteren, te beperken tot tien uur per week.

N° 37 DE M. **DAERDEN**

Art. 3

Au 1° insérer les mots “, de maximum dix heures par semaine,” entre les mots “occupation” et le mot “dans”.

JUSTIFICATION

Alors que les flexi-job sont censés être réservés qu’aux travailleurs déjà occupés presque à temps plein qui décident de faire quelques heures supplémentaires sur le côté, le projet de loi ne prévoit aucune limite quant au nombre d’heures qu’une personne, déjà occupée par ailleurs, peut exercer en flexi-job.

Or, s’il s’agit effectivement d’un travail complémentaire, il y a lieu, dans le respect des prescrits européen et pour éviter tout dérapage budgétaire, de limiter le nombre d’heures qu’un travailleur en flexi-job peut effectuer.

Pour cette raison, les auteurs du présent amendement proposent de limiter à dix heures par semaines, le nombre d’heures qu’un travailleur peut prester en flexi-job.

Frédéric DAERDEN (PS)

Nr. 38 VAN DE HEER DAERDEN

Art. 4

Paragraaf 1 aanvullen met het volgende lid:

“Voor de beperkingen in de vorige leden dient onder “werkgever” te worden verstaan de werkgever in de strikte zin, maar ook alle werkgevers in een zelfde technische bedrijfseenheid.”

VERANTWOORDING

Het wetsontwerp verbiedt een werkgever in de strikte zin, die een werknemer in dienst heeft in het kader van een reguliere arbeidsovereenkomst, met diezelfde werknemer een flexi-arbeidsovereenkomst te sluiten.

Dat verbod kan echter makkelijk worden omzeild als een zelfde werkgever met verscheidene afzonderlijke juridische entiteiten werkt.

De uitbreiding van dat verbod tot andere juridische entiteiten onder dezelfde technische bedrijfseenheid is een minimalistische maar voor de hand liggende oplossing om de omzeiling van dat verbod door middel van verschillende vennootschappen tegen te gaan. Daarom dus dit amendement.

N° 38 DE M. DAERDEN

Art. 4

Compléter le § 1^{er} par l’alinéa suivant:

“Pour les restrictions prévues aux alinéas précédent, il y a lieu d’entendre par employeur, l’employeur au sens strict mais également tous les employeurs présents sous une même unité technique d’exploitation”.

JUSTIFICATION

Le projet de loi prévoit l’interdiction pour un employeur, au sens strict, qui occupe un travailleur dans le cadre d’un contrat de travail régulier, de conclure avec ce même travailleur un flexi-contrat.

Cependant, cette interdiction peut aisément être contournée lorsqu’un même employeur contrôle plusieurs entités juridiques distinctes.

L’élargissement de cette interdiction à d’autres entités juridiques sous la même unité technique d’exploitation représente une solution évidente, bien que minimaliste, pour lutter contre le contournement de cette interdiction au moyen de sociétés différentes. C’est donc l’objet du présent amendement.

Frédéric DAERDEN (PS)

Nr. 39 VAN DE HEER DAERDEN

Art. 5

In § 2, het bedrag “8,82 euro” vervangen door “9,50 euro”.

VERANTWOORDING

Dit amendement strekt tot verhoging van het minimumbedrag van het flexiloon van een werknemer die in het kader van een flexi-job aan de slag is.

Door het verhogen van het flexiloon verwerven de werknemers immers meer koopkracht en worden de flexi-jobs aantrekkelijker voor hen.

Tevens wordt elke werknemer het recht op een betaalde jaarlijkse vakantie gewaarborgd bij Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, alsook bij het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.

Door het oorspronkelijk in het voorontwerp van wet bepaalde flexiloon te verminderen en die vermindering te compenseren met een flexivakantiegeld, garandeert de regering geenszins dat effectieve recht op een betaalde jaarlijkse vakantieperiode; ze camoufleert hooguit dat dat recht ontbreekt.

Om die redenen wil de indiener van dit amendement het flexiloon vaststellen op 9,50 euro per gepresteerd uur, verhoogd met een effectief recht op een betaalde jaarlijkse vakantieperiode die overeenkomt met 7,67 % van het flexiloon. De flexi-job zou de werknemer aldus het nettobedrag van 10,23 euro per gepresteerd uur opleveren.

N° 39 DE M. DAERDEN

Art. 5

Au § 2, remplacer le montant de “8,82 euros” par “9,50 euros”

JUSTIFICATION

Cet amendement vise à augmenter le flexi-salaire minimum que perçoit un travailleur qui effectue des prestations dans le cadre d'un flexi-job.

En effet, augmenter le flexi-salaire c'est augmenter le pouvoir d'achat des travailleurs et permet de rendre les flexi-job, pour eux, plus attractifs.

En outre, la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne garantissent à tout travailleur le droit à une période annuelle de congés payés.

En diminuant le flexi-salaire prévu initialement dans l'avant-projet de loi pour y insérer un flexi-pécule compensatoire, le gouvernement ne garantit en rien ce droit effectif à une période annuelle de congés payés. Tout au plus, il ne fait que maquiller cette absence de droit.

Pour ces raisons, les auteurs du présent amendement plaident pour que le flexi-salaire soit fixé à 9,50 euros par heure prestée et augmenté d'un droit effectif à une période annuelle de congés payés équivalent à 7,67 % du flexi-salaire. De cette manière, le flexi-job rapporterait au travailleur la somme nette de 10,23 euros par heure prestée.

Frédéric DAERDEN (PS)

Nr. 40 VAN DE HEER DAERDEN

Art. 6

De volgende wijzigingen aanbrengen:**1/ het eerste lid aanvullen met een punt f, luidende:**

“f) de voorwaarden vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst Nr. 302, gesloten in het Paritair Comité voor het hotelbedrijf.”;

2/ tussen het eerste en het tweede lid, het volgende lid invoegen:

“De in het vorige lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst moet minstens de volgende elementen bevatten:

– het verbod te voorzien in clausules die een werknemer ertoe verplichten de hem door de werkgever aangeboden flexi-jobarbeidsovereenkomst te aanvaarden;

– het minimum aantal uren waartoe een werkgever die een raamovereenkomst sluit, zich verbindt aan te bieden aan een flexi-jobwerknemer;

– de minimumtermijn tussen het moment waarop de werknemer wordt opgeroepen en het moment waarop hij de flexi-job uitoefent.”

VERANTWOORDING

Dit amendement strekt ertoe de minimumvoorwaarden inzake de flexi-jobarbeidsovereenkomst mee te nemen in de collectieve onderhandelingen.

Gebeurt dat niet, dan dreigt de raamovereenkomst onevenwichtig uit te vallen en zouden veel vormen van misbruik kunnen opduiken, met name inzake schending van het arbeidsrecht en van de mensenrechten.

N° 40 DE M. DAERDEN

Art. 6

Apporter les modifications suivantes:**1/ compléter l’alinéa 1^{er} par un point f, rédigé comme suit:**

“f) les conditions fixées par Convention collective de travail conclue au sein de la Commission Paritaire de l’industrie hôtelière (numéro 302).”;

2/ entre le 1^{er} et le 2^e alinéa insérer l’alinéa suivant:

“La Convention collective de travail visée à l’alinéa précédent doit, au minimum, prévoir:

– l’interdiction de prévoir des clauses qui contraignent un travailleur à accepter le contrat de travail flexi-job qui lui est proposé par l’employeur;

– le nombre minimal d’heure qu’un employeur qui conclut un contrat-cadre s’engage à proposer au travailleur exerçant un flexi-job;

– le délai minimal qui doit exister entre le moment où le travailleur est appelé et le moment où il exécute le flexi-job”.

JUSTIFICATION

Cet amendement vise à soumettre à la négociation collective, les conditions minimales qui doivent encadrer la relation de travail flexi-job.

A défaut, de négociation collective, le contrat-cadre risque d’être déséquilibré et de nombreux abus risquent d’apparaître notamment en termes de violation du droit du travail et des droits humains.

Om die redenen meent de indiener van dit amendement dat de voorwaarden van de raamovereenkomst moeten worden meegenomen in de collectieve onderhandelingen; daarom dient hij dit amendement in.

Pour ces raisons, les auteurs du présent amendement sont d'avis que les conditions du contrat-cadre doivent être soumis à la négociation collective, tel est l'objet du présent amendement.

Frédéric DAERDEN (PS)

Nr. 41 VAN DE HEER DAERDEN

Art. 12/1 (*nieuw*)

In hoofdstuk 2, afdeling 3, onderafdeling 3, een artikel 12/1 invoegen, luidende:

“Art. 12/1. De werkgever mag voor niet meer dan 10 procent van zijn loonsom overgaan tot indienstnemen in het raam van een flexi-jobarbeidsovereenkomst.

In afwijking van het vorige lid mag de werkgever die minder dan vijf voltijds werkende equivalenten in dienst heeft, niet meer dan één halftijds werkend equivalent in dienst nemen in het raam van een flexi-jobarbeidsovereenkomst.”

VERANTWOORDING

Zoals de afdeling wetgeving van de Raad van State terecht opmerkt, is een indienstneming in het raam van een flexi-job slechts mogelijk wanneer de betrokken werknemer al voor minstens 4/5 werkt bij een of meer andere werkgevers.

Het wetsontwerp creëert aldus tussen de werkgevers van de horecasector een solidariteit die wordt gekenmerkt door een verschillende behandeling wat de fiscale en de sociale aspecten betreft.

Bovendien worden de reguliere werknemers van de sector en de werknemers met een flexi-jobarbeidsovereenkomst tegen elkaar uitgespeeld.

Om misbruik te voorkomen en ervoor te zorgen dat een werkgever die alleen flexi-jobwerknemers in dienst heeft, geen bovenmatig (oneerlijk) concurrentievoordeel verwerft ten aanzien van zijn concurrent die reguliere werknemers in dienst heeft, zijn de indieners van dit amendement van mening dat het aantal flexi-jobwerknemers dat een werkgever kan inschakelen, moet worden beperkt.

Om die redenen strekt dit amendement ertoe het aantal flexi-jobwerknemers dat een werkgever kan inschakelen, verhoudingsgewijs te beperken.

N° 41 DE M. DAERDEN

Art. 12/1 (*nouveau*)

Dans le chapitre 2, Section 3, sous-section 3, insérer un article 12/1, rédigé comme suit:

“Art. 12/1. L’employeur ne peut occuper en tant que flexi-job plus de dix pour cent de sa masse salariale.

Par dérogation à l’alinéa précédent, l’employeur occupant l’équivalent de moins de cinq travailleurs à temps plein, ne peut occuper, en tant que flexi-job, plus que l’équivalent d’un travailleur à mi-temps.”

JUSTIFICATION

Comme le fait, à juste titre, remarquer la section de législation du Conseil d’État, un emploi dans le cadre d’un flexi-job est possible que car le travailleur est déjà occupé, à minimum 4/5 temps, auprès d’(un) autre(s) employeur(s).

Dès lors, le projet de loi créé, entre les employeurs du secteur horeca, une solidarité qui se caractérise par une différence de traitement au niveau fiscal et social.

En outre, les travailleurs réguliers du secteur sont mis en concurrence avec les travailleurs exerçant un flexi-job.

Pour éviter les abus et qu’un employeur, qui n’occupe que des travailleurs flexi-job, ne puisse obtenir un avantage concurrentiel (déloyal) trop important sur son concurrent qui occupe des travailleurs réguliers, les auteurs du présent amendement sont d’avis qu’il a lieu de limiter le nombre de travailleur flexi-job auquel un employeur peut faire appel.

Pour ces raisons, le présent amendement a pour but de limiter proportionnellement le nombre de travailleurs flexi-job auxquels un employeur peut recourir.

Frédéric DAERDEN (PS)

Nr. 42 VAN DE HEER **DAERDEN**

Art. 31 tot 35

Deze artikelen weglaten.

VERANTWOORDING

De door het wetsontwerp in uitzicht gestelde verhoging van de overurenquota grijpt in op een collectieve arbeidsovereenkomst en miskent aldus het sociaal overleg.

Door het aantal gunstigere overuren dat een werknemer kan presteren, fors te verhogen, wijzigt de regering bovendien het opzet en de draagwijdte van de oorspronkelijke maatregel.

Aldus is het gevaar groot dat de werkgelegenheid in de sector wordt aangetast of dat in elk geval het aantal in dienst genomen mensen zal verminderen. De kans bestaat immers dat de werkgever, mocht dit voor hem voordeliger uitvallen, zijn werknemers onder druk zal zetten om zoveel mogelijk overuren te presteren, veeleer dan een nieuwe werknemer in dienst te nemen.

Daarenboven dreigen door die toegenomen werkdruk de arbeidsomstandigheden in de betrokken sector te verslechteren.

Ten slotte is het te kleine verschil aangaande het aantal mogelijke overuren naargelang de inrichtingen al dan niet over een witte kassa beschikken, niet van dien aard om het werken met een geregistreerde kassa aan te moedigen.

Om die redenen strekt dit amendement ertoe die verhoging van het aantal overuren weg te laten.

N° 42 DE M. **DAERDEN**

Art. 31 à 35

Supprimer ces articles.

JUSTIFICATION

L'augmentation du quota d'heures supplémentaires prévues par le projet de loi se fait au mépris de la concertation sociale en modifiant une Convention collective de travail.

Par ailleurs, en augmentant de manière drastique le nombre d'heures plus avantageuses qu'un travailleur peut effectuer, le gouvernement modifie le sens et la portée de la mesure initiale.

Ainsi, il y a un risque sérieux de diminuer l'emploi disponible dans le secteur ou, en tout état de cause, le nombre de personnes engagées. En effet, si pour l'employeur, il est plus avantageux, il risque de préférer mettre la pression sur ses travailleurs pour qu'ils accomplissent le nombre maximal d'heures supplémentaires plutôt que qu'engager un nouveau travailleur.

En outre, cette pression accrue risque de provoquer une détérioration des conditions de travail dans le secteur concerné.

Enfin, la trop faible différence quant au nombre d'heures supplémentaires possibles pour les établissements équipés ou non d'une caisse blanche n'est pas de nature à encourager le travail avec caisse enregistrée.

Pour ces raisons, le présent amendement vise à supprimer cette augmentation des heures supplémentaires.

Frédéric **DAERDEN** (PS)