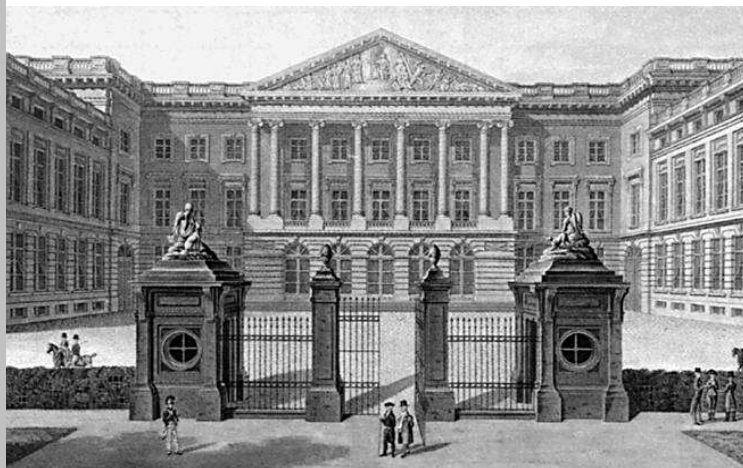


Sénat de Belgique

Session ordinaire 2010-2011



5-86COM

Commission des Affaires sociales

Mardi 5 juillet 2011

Séance du matin

Annales

Belgische Senaat
Gewone zitting 2010-2011

Handelingen

**Commissie voor de Sociale
Aangelegenheden**

Dinsdag 5 juli 2011

Ochtendvergadering

5-86COM

Les **Annales** contiennent le texte intégral des discours dans la langue originale. Ce texte a été approuvé par les orateurs. Les traductions – *imprimées en italique* – sont publiées sous la responsabilité du service des Comptes rendus. Pour les interventions longues, la traduction est un résumé.

La pagination mentionne le numéro de la législature depuis la réforme du Sénat en 1995, le numéro de la séance et enfin la pagination proprement dite.

Pour toute commande des Annales et des Questions et Réponses du Sénat et de la Chambre des représentants: Service des Publications de la Chambre des représentants, Place de la Nation 2 à 1008 Bruxelles, tél. 02/549.81.95 ou 549.81.58.

Ces publications sont disponibles gratuitement sur les sites Internet du Sénat et de la Chambre:
www.senate.be www.lachambre.be

Abréviations – Afkortingen

CD&V	Christen-Democratisch en Vlaams
cdH	centre démocrate Humaniste
Ecolo	Écologistes confédérés pour l'organisation de luttes originales
MR	Mouvement réformateur
N-VA	Nieuw-Vlaamse Alliantie
Open Vld	Open Vlaamse liberalen en democraten
PS	Parti Socialiste
sp.a	socialistische partij anders
VB	Vlaams Belang

De **Handelingen** bevatten de integrale tekst van de redevoeringen in de oorspronkelijke taal. Deze tekst werd goedgekeurd door de sprekers. De vertaling – *cursief gedrukt* – verschijnt onder de verantwoordelijkheid van de dienst Verslaggeving. Van lange uiteenzettingen is de vertaling een samenvatting.

De nummering bestaat uit het volgnummer van de legislatuur sinds de hervorming van de Senaat in 1995, het volgnummer van de vergadering en de paginering.

Voor bestellingen van Handelingen en Vragen en Antwoorden van Kamer en Senaat:
Dienst Publicaties Kamer van volksvertegenwoordigers, Natieplein 2 te 1008 Brussel, tel. 02/549.81.95 of 549.81.58.

Deze publicaties zijn gratis beschikbaar op de websites van Senaat en Kamer:
www.senate.be www.dekamer.be

Sommaire**Inhoudsopgave**

<p>Demande d'explications de M. Bert Anciaux à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile sur «les violences envers les homosexuels» (n° 5-1136).....5</p> <p>Demande d'explications de M. Patrick De Groote à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile sur «les primes pour les salariés âgés» (n° 5-1153)7</p> <p>Demande d'explications de Mme Fabienne Winckel à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile sur «les conditions d'emploi chez Ryanair» (n° 5-1025).....9</p> <p>Demande d'explications de Mme Fabienne Winckel à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile sur «la récente jurisprudence en matière de licenciement abusif» (n° 5-1031).....11</p> <p>Demande d'explications de Mme Fabienne Winckel à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile sur «le licenciement pour raisons économiques suite à la fin de l'intervention publique dans le coût salarial d'un travailleur» (n° 5-1034).....13</p> <p>Demande d'explications de M. Peter Van Rompuy à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile et au ministre des Pensions et des Grandes villes sur «les engagements en matière de régimes de pension dans le cadre du Pacte pour l'euro» (n° 5-1078).....15</p> <p>Demande d'explications de M. Peter Van Rompuy à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile sur «la suite donnée aux recommandations de la Commission européenne en matière d'emploi» (n° 5-1081)15</p> <p>Demande d'explications de Mme Fabienne Winckel à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile sur «les licenciements prévus au sein de SAPA» (n° 5-1147)17</p> <p>Demande d'explications de M. François Bellot à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile sur «la lutte accrue contre la fraude dans la construction» (n° 5-1165).....19</p> <p>Demande d'explications de M. Bert Anciaux au ministre des Pensions et des Grandes villes sur «l'étude consacrée récemment aux pensions et les possibilités offertes par le modèle suédois» (n° 5-924).....21</p>	<p>Vraag om uitleg van de heer Bert Anciaux aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «het geweld tegen homo's» (nr. 5-1136) 5</p> <p>Vraag om uitleg van de heer Patrick De Groote aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «de premies voor oudere werknemers» (nr. 5-1153) 7</p> <p>Vraag om uitleg van mevrouw Fabienne Winckel aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «de werkomstandigheden bij Ryanair» (nr. 5-1025).....9</p> <p>Vraag om uitleg van mevrouw Fabienne Winckel aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «de recente rechtspraak inzake onrechtmatig ontslag» (nr. 5-1031) 11</p> <p>Vraag om uitleg van mevrouw Fabienne Winckel aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «het ontslag om economische redenen na het aflopen van de overheidstussenkomst in de loonkosten van een werknemer» (nr. 5-1034) 13</p> <p>Vraag om uitleg van de heer Peter Van Rompuy aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid en aan de minister van Pensioenen en Grote Steden over «de verbintenissen inzake pensioenstelsels in het Europa» (nr. 5-1078)..... 15</p> <p>Vraag om uitleg van de heer Peter Van Rompuy aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «het gevolg dat gegeven wordt aan de aanbevelingen van de Europese Commissie inzake werkgelegenheid» (nr. 5-1081) 15</p> <p>Vraag om uitleg van mevrouw Fabienne Winckel aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «de ontslagen die bij SAPA voorzien zijn» (nr. 5-1147) 17</p> <p>Vraag om uitleg van de heer François Bellot aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «het opvoeren van de strijd tegen de fraude in de bouwsector» (nr. 5-1165)..... 19</p> <p>Vraag om uitleg van de heer Bert Anciaux aan de minister van Pensioenen en Grote Steden over «recent onderzoek naar pensioenen en de mogelijkheden van het Zweedse model» (nr. 5-924) 21</p>
--	---

Demande d'explications de M. Bert Anciaux au ministre des Pensions et des Grandes villes sur «l'application du principe de l'unité de carrière dans le cadre des pensions» (n° 5-996).....23	Vraag om uitleg van de heer Bert Anciaux aan de minister van Pensioenen en Grote Steden over «de uitvoering van het principe van de eenheid van loopbaan in het kader van de pensioenen» (nr. 5-996)23
Demande d'explications de M. Bert Anciaux au ministre des Pensions et des Grandes villes et à la ministre des PME, des Indépendants, de l'Agriculture et de la Politique scientifique sur «la non-exécution de la loi relative aux pensions dues pour une carrière de plus de 45 ans» (n° 5-1131).....23	Vraag om uitleg van de heer Bert Anciaux aan de minister van Pensioenen en Grote Steden en aan de minister van KMO's, Zelfstandigen, Landbouw en Wetenschapsbeleid over «het niet operationeel zijn van de wet met betrekking tot de pensioenen voor loopbanen van meer dan 45 jaar» (nr. 5-1131)23

Présidence de M. Rik Torfs*(La séance est ouverte à 10 h 05.)***Demande d'explications de M. Bert Anciaux à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile sur «les violences envers les homosexuels» (n° 5-1136)**

M. Bert Anciaux (sp.a). – *Dans de nombreuses villes, dont Bruxelles, les homosexuels se font de plus en plus souvent insulter et même agresser physiquement en raison de leur orientation sexuelle. L'homophobie enragée ne cesse de s'amplifier, glissant clairement vers l'agression véritable. Apparemment, ces agissements répréhensibles se rencontrent essentiellement dans des zones géographiques bien délimitées. La plupart du temps, les coupables sont des jeunes d'origine allochtone qui n'ont pas de respect ou de tolérance pour une orientation sexuelle qui s'écarte de la seule forme qu'ils considèrent comme « normale », à savoir une hétérosexualité basée sur le machisme. Ces situations franchement inacceptables requièrent une intervention urgente et réfléchie d'une multitude de services publics et responsables politiques, notamment la police, la justice, les affaires sociales, l'enseignement, la jeunesse et l'égalité des chances. La ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances peut et doit jouer un rôle de coordination et prendre des mesures.*

Je suppose que la ministre est au courant de l'intensification des agressions. A-t-elle une idée de l'ampleur de ce phénomène ? Constate-t-on une évolution au niveau du comportement criminel ? La ministre a-t-elle discuté de cette problématique avec ses collègues de l'Intérieur et de la Justice ? Y a-t-il concertation avec les collègues concernés des communautés et des régions ? Quelles démarches a-t-elle entreprises pour mettre un terme à la multiplication de ces actes de haine et de violence ? Partage-t-elle le point de vue selon lequel de bonnes campagnes d'information sont nécessaires pour que tous les jeunes de notre pays soient ouverts et respectueux vis-à-vis des différences qui existent dans la société ? Comment la ministre espère-t-elle pouvoir contribuer à une meilleure tolérance réciproque à l'égard de ces différences ? Quelles mesures entend-elle prendre pour réprimer et prévenir les actes de violence inacceptables ?

Mme Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile. – *Les chiffres communiqués par le Centre pour l'Égalité des chances et la Lutte contre le racisme montrent que le nombre de plaintes de victimes lesbiennes diminue : 84 plaintes se rapportant à l'orientation sexuelle ont été déposées en 2010, dont cinq pour violence à l'encontre de lesbiennes. Ces chiffres ne reflètent cependant pas toute la réalité puisque de nombreuses victimes n'osent pas déposer plainte. C'est la raison pour laquelle le Centre a lancé, en mai 2011, une campagne visant à encourager les lesbiennes à s'adresser au Centre et à déposer plainte auprès de la police.*

En 2009, la police a dressé 54 procès-verbaux pour

Voorzitter: de heer Rik Torfs*(De vergadering wordt geopend om 10.05 uur.)***Vraag om uitleg van de heer Bert Anciaux aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «het geweld tegen homo's» (nr. 5-1136)**

De heer Bert Anciaux (sp.a). – In vele steden, waaronder Brussel, worden homo's vanwege hun seksuele geaardheid steeds vaker beledigd, maar ook fysiek aangepakt. De rabiate homohaat neemt almaar toe en verschuift duidelijk naar expliciete agressie. Blijkbaar spelen de laakbare praktijken zich hoofdzakelijk af in nauwkeurig afgelijnde geografische zones. Daarnaast is het duidelijk dat de daders meestal jongeren van allochtone afkomst zijn, die geen respect of begrip hebben voor een seksuele geaardheid die afwijkt van wat zij als enige 'normale' vorm accepteren, namelijk een op machismo gebaseerde heteroseksualiteit. Die ronduit onaanvaardbare toestanden vereisen een dringend en doordacht optreden van tal van overheidsdiensten en beleidsverantwoordelijken, onder meer van politie, justitie, sociale zaken, onderwijs, jeugd en gelijke kansen. De minister van Werk en Gelijke Kansen kan en moet daarbij een coördinerende rol spelen en maatregelen nemen.

Ik neem aan dat de minister op de hoogte is van de toenemende agressie. Heeft de minister een idee van de omvang? Is er een evolutie vast te stellen in het crimineel gedrag? Besprak de minister de problematiek met haar collega's van Binnenlandse Zaken en Justitie? Bestaat er overleg met de bevoegde collega's van de gemeenschappen en gewesten? Welke stappen deed de minister om aan die toenemende vormen van haat en geweld een einde te maken? Deelt de minister de mening dat er nood is aan een stevige voorlichtingscampagne om alle jongeren in ons land open en respectvol te laten omgaan met verschillen in de samenleving? Hoe denkt de minister te kunnen bijdragen tot een beter wederzijds begrip voor verschillen? Welke maatregelen neemt de minister om de onaanvaardbare gewelddaden te beteugelen en te voorkomen?

Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – Wanneer we de cijfers van het Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding bekijken, merken we een daling in het aantal klachten van holebislachtoffers. In 2010 werden 84 klachten ingediend die te maken hebben met de seksuele geaardheid, waarvan er vijf te wijten zijn aan geweld tegen holebi's. Die cijfers zeggen evenwel niet alles over wat zich in de realiteit voordoet, daar heel wat slachtoffers geen klacht durven in te dienen. Daarom lanceerde het Centrum in mei 2011 een campagne waarbij holebi's aangemoedigd worden om zich te melden bij het Centrum en klacht in te dienen bij de politie.

Bij de politie werden er in 2009 54 processen-verbaal

« homophobie » et 45 dossiers avaient déjà été ouverts durant le premier trimestre 2010. Nous devons rester prudents à l'égard de ces chiffres parce que toutes les victimes ne portent pas plainte et qu'il n'est pas question de violence homophobe dans tous les cas. Il s'agit cependant d'un comportement considéré comme homophobe par le policier de service. En outre, les procès-verbaux sont enregistrés avec un autre code en cas de circonstances aggravantes.

Selon le rapport « Un instantané des agressions de tous types envers les LGBT à Bruxelles-Ville » publié en 2007 par le Centre, la forme la plus fréquente d'agression contre les homosexuels est verbale. 60% des personnes interrogées ont déclaré avoir été au moins une fois victimes d'agression verbale, 19% ont déclaré avoir subi des menaces, 10% ont été agressées physiquement alors que 9% ont subi un préjudice ou ont été confrontées à un vol. Huit personnes ont déclaré avoir été victimes d'agression sexuelle ou de viol.

En réponse à vos 3^{ème}, 4^{ème} et 5^{ème} questions, je tiens à souligner que mes collaborateurs ont créé, en 2009, un groupe de travail « Lesbïgay-Justice » qui a travaillé d'une manière très intensive à huis clos et qui voulait présenter ses résultats en 2010. Ce groupe de travail, dont le nom a changé entre-temps pour devenir « Diversité-Justice », était composé de collaborateurs des cabinets Égalité des chances, Justice et Intérieur et de professionnels du Centre pour l'Égalité des chances et la lutte contre le racisme, du SPF Justice et de la police.

Nous nous sommes concentrés sur l'application de la circulaire 14/2006 du 26 juin 2006 avec une attention particulière pour une plus grande transparence, l'ensemble des tâches, le rôle des magistrats de référence et la formation et la sensibilisation de la police et de la magistrature.

Les travaux ont malheureusement été compliqués dans un premier temps du fait que le magistrat de référence actuel est parti à la retraite et que son successeur était confronté à des problèmes de santé. Nous avons quand même pu faire des constatations intéressantes sur la base d'un rapport rédigé par des analystes statistiques du Collège des procureurs généraux. Lorsque l'analyse statistique de la police était pratiquement terminée, le gouvernement est tombé.

Il n'y a actuellement aucune concertation avec les collègues compétents des communautés et des régions.

Différentes pistes doivent être explorées pour aborder cette problématique.

Tout d'abord, il faut oublier les stéréotypes et les préjugés. Nous devons changer l'image que les gens ont des lesbiennes et investir dans un changement de mentalité.

Il est également intéressant de se concentrer sur les jeunes car ils représentent l'avenir. Je pense ici à l'enseignement, aux maisons des jeunes, aux associations sportives, etc.

Nous devons également encourager les victimes à porter plainte auprès de la police et du Centre pour l'Égalité des chances et la lutte contre le racisme. Cela devrait nous permettre d'analyser des dossiers concrets et de tirer des conclusions politiques ciblées.

Le rapport « Un instantané des agressions de tous types envers les LGBT à Bruxelles-Ville » montre qu'il est

opgesteld met de vermelding homofobie. In het eerste semester van 2010 waren er al 45 dossiers. Met die cijfers moeten we voorzichtig omgaan, omdat niet alle slachtoffers klacht indienen en niet in alle gevallen sprake was van homofob geweld. Het gaat wel om gedrag dat als homofob werd beschouwd door de dienstdoende politieagent. Bovendien worden de processen-verbaal met een andere code ingevoerd wanneer sprake is van verzwarende omstandigheden. Dat maakt het niet altijd mogelijk om ze te herkennen als gevallen van homofob geweld.

Uit het rapport 'Agressie tegen holebi's in Brussel Stad' dat in 2007 door het Centrum gepubliceerd werd, blijkt dat de meest courante vorm van agressie verbaal is. 60% van de respondenten geeft aan dat ze minstens eenmaal het slachtoffer waren van verbaal geweld; 19% van de ondervraagde personen laat weten dat ze ooit werden bedreigd; 10% werd fysiek aangevallen, terwijl 9% schade leed of bestolen werd. Acht personen gaven aan dat ze het slachtoffer werden van seksuele agressie of verkrachting.

In verband met de vragen 3, 4 en 5 wijs ik erop dat mijn medewerkers in 2009 een werkgroep 'Holebi-Justitie' hebben opgestart, die achter gesloten deuren zeer intensief heeft gewerkt en in 2010 zijn resultaten wilde voorstellen. De werkgroep, waarvan de naam ondertussen veranderd is in 'Diversiteit-Justitie', was samengesteld uit medewerkers van de kabinetten Gelijke Kansen, Justitie en Binnenlandse Zaken en uit beroepskrachten van het Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding en van de FOD Justitie en van de politie.

We hebben ons toegelegd op de toepassing van de circulaire 14/2006 van 26 juni 2006, met bijzondere aandacht voor meer transparantie, het takenpakket en de rol van de referentiemagistraten en de opleiding en bewustmaking bij politie en magistratuur.

Jammer genoeg werden de werkzaamheden in een eerste fase bemoeilijkt door het feit dat de toenmalige referentiemagistraat met pensioen gegaan is en zijn opvolger met gezondheidsproblemen kampte. Toch hebben we reeds interessante vaststellingen kunnen doen op basis van een rapport gemaakt door de statistisch analisten van het college van procureurs-generaal. Toen de statistische analyse van de politie bijna klaar was, is de regering gevallen.

Op het ogenblik wordt geen overleg gepleegd met de bevoegde collega's van de gemeenschappen en de gewesten.

Om de problematiek aan te pakken, moeten verschillende sporen worden gevolgd.

In de eerste plaats moeten stereotypen en vooroordelen worden ontkracht. We moeten het stereotype beeld dat mensen over holebi's hebben, de wereld uithelpen en investeren in een mentaliteitswijziging.

Het is bovendien interessant te focussen op jongeren, want zij zijn de toekomst. Ik denk daarbij aan onderwijs, jeugdhuizen, sportverenigingen enzovoort.

We moeten ook de slachtoffers aanmoedigen om klacht in te dienen bij de politie en bij het Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding. Dat moet ons in staat stellen concrete dossiers te analyseren en gericht beleidsconclusies te

souhaitable de mener des actions spécifiques dans certains quartiers.

Enfin, nous devons continuer à investir dans la formation des fonctionnaires, tant de la police que de la justice, qui doivent appliquer correctement la circulaire.

Des pistes concrètes ont déjà été examinées au cours des réunions du groupe de travail « Diversité-Justice », à savoir proposer un module de formation plus large à la police et à la justice ; adapter le guide d'intervention de la police ; mettre à jour la liste interne des magistrats de référence ; adapter et évaluer la circulaire Discrimination ; optimiser l'enregistrement des dossiers.

Je soutiens totalement la campagne lancée le 17 mai dernier par le Centre pour l'Égalité des chances et la lutte contre le racisme visant à encourager les victimes à porter plainte. À première vue, celle-ci semble porter ses fruits puisque le Centre a déjà reçu cinq plaintes la semaine dernière.

Le prochain gouvernement devra évidemment s'attaquer aussi à ce problème, en collaboration avec les communautés et les régions qui ont également des compétences en la matière.

M. Bert Anciaux (sp.a). – *Je remercie la ministre pour la clarté de sa réponse.*

Cela ne fait aucun doute que le prochain gouvernement devra s'attaquer à ce problème. Je me réjouis néanmoins que des actions soient déjà entreprises entre-temps.

Demande d'explications de M. Patrick De Grootte à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile sur «les primes pour les salariés âgés» (n° 5-1153)

M. Patrick De Grootte (N-VA). – *Il existe diverses mesures pour encourager l'emploi des salariés âgés, par exemple le plan Win-Win-Activa qui vise, entre autres, à favoriser la réinsertion des travailleurs de plus de 45 ans et de plus de 50 ans. L'employeur peut bénéficier, sous certaines conditions, d'une réduction des cotisations de sécurité sociale et peut déduire le montant de l'allocation de travail du salaire net à payer.*

Il semble toutefois qu'en pratique, certains employeurs engagent des chômeurs appartenant à ces groupes cibles pour une période qui coïncide avec la durée de ces mesures pour ensuite les licencier et les remplacer par d'autres chômeurs desdits groupes cibles, de manière à bénéficier à nouveau des mesures en question.

Êtes-vous au courant de ces pratiques ? Partagez-vous l'avis qu'elles sont totalement contraires aux objectifs des mesures

trekken.

Uit het rapport 'Agressie tegen holebi's in Brussel Stad' blijkt dat het wenselijk is in bepaalde wijken gerichte acties op te zetten.

Ten slotte moeten we blijven investeren in de opleiding van de ambtenaren, zowel bij politie als justitie. Ze moeten de circulaire correct toepassen.

Tijdens de bijeenkomsten van de werkgroep 'Diversiteit-Justitie' werden reeds een aantal concrete sporen besproken, namelijk:

- een uitgebreidere opleidingsmodule aanbieden bij politie en justitie;
- de interventiegids bij de politie aanpassen;
- de interne lijst van referentiemagistraten updaten;
- de circulaire Discriminatie aanpassen en evalueren;
- de registratie van de dossiers optimaliseren.

Ik sta volledig achter de campagne die het Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding op 17 mei heeft gelanceerd om de slachtoffers te stimuleren klacht in te dienen. Op het eerste gezicht blijkt dat vruchten af te werpen. Het Centrum ontving vorige week immers al vijf klachten.

Natuurlijk zal de volgende regering zich ook met de problematiek moeten bezighouden, in samenwerking met de gemeenschappen en de gewesten, die eveneens bevoegdheden hebben ter zake.

De heer Bert Anciaux (sp.a). – Ik dank de minister voor haar duidelijke antwoord. Ongetwijfeld zal de volgende regering aandacht moeten hebben voor het probleem. Ik ben evenwel blij dat inmiddels al acties worden ondernomen.

Vraag om uitleg van de heer Patrick De Grootte aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «de premies voor oudere werknemers» (nr. 5-1153)

De heer Patrick De Grootte (N-VA). – Er bestaan verschillende maatregelen om de tewerkstelling van oudere werknemers te bevorderen. Zo is er bijvoorbeeld het Win-Win-Activaplan, dat de herintreding van onder meer 45- en 50-plussers wil bevorderen. Onder bepaalde voorwaarden kan de werkgever een vermindering van sociale zekerheidsbijdragen krijgen. Bovendien kan hij het bedrag van de werkkuitkering aftrekken van het te betalen nettoloon.

Uit de praktijk blijkt echter dat een aantal werkgevers werklozen uit deze doelgroepen in dienst nemen voor een periode die samenvalt met de duurtijd van deze maatregelen. Nadien worden de betrokken werknemers aan de deur gezet en vervangen door een andere werkloze uit deze doelgroepen, om zo opnieuw van de maatregel gebruik te kunnen maken.

Bent u op de hoogte van deze praktijken?

d'activation ? Comment envisagez-vous de combattre de tels abus à l'avenir ?

Mme Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile. – *Vous évoquez le cas de travailleurs qui sont licenciés après la période durant laquelle les employeurs peuvent bénéficier des mesures Activa ou du plan Win-Win. Ce type de situation peut effectivement se présenter mais à ce jour, l'ONEM n'a reçu que peu de plaintes à ce sujet.*

Cependant, il ne faudrait pas en conclure trop vite que l'arrêt de la relation de travail signifie que l'objectif de la mesure n'a pas été atteint. Grâce à la mesure Activa, des chômeurs de longue durée ou ayant des difficultés à se réinsérer dans le marché du travail peuvent acquérir de l'expérience en travaillant pendant une période déterminée. L'objectif est que dans l'éventualité où l'employeur ne souhaite pas poursuivre la relation de travail, le bénéficiaire puisse, grâce à l'expérience acquise, retrouver plus rapidement un emploi.

L'idéal serait bien entendu que le travailleur obtienne un contrat à durée indéterminée mais force est de constater que ce type de contrat ne représente qu'une partie de l'ensemble des contrats de travail conclus. Imposer cette condition n'aurait dès lors guère de sens.

J'ai profité de la mesure Win-Win pour prendre d'autres dispositions contre les éventuels abus liés à l'application de la législation. Dans le cadre du débat budgétaire, le gouvernement a décidé de renforcer ces dispositions et de les appliquer de manière permanente, y compris pour le régime Activa. Ces dispositions entreront prochainement en vigueur.

Ainsi, lorsque l'on constate qu'un travailleur a été engagé en remplacement d'un travailleur licencié, uniquement pour obtenir les avantages du plan Activa, ce travailleur peut être exclu du bénéfice de cette mesure. Le travailleur peut également en être exclu lorsque l'on constate que dans la période de six mois qui précède la date de l'engagement, il était déjà en service auprès du même employeur ou dans le groupe auquel appartient l'employeur.

D'après des enquêtes réalisées par l'ONEM, les cas d'abus seraient toutefois peu nombreux. De même, les services d'inspection n'ont constaté que peu d'abus de ce type.

M. Patrick De Groote (N-VA). – *Je me réjouis d'apprendre que l'ONEM n'a reçu que peu de plaintes. Il est possible que les faits dont j'ai été informé constituent des cas isolés.*

Il est exact qu'un travailleur qui a l'occasion de travailler, ne serait-ce que pendant une année, acquiert de l'expérience.

Le plan Win-Win-Activa est effectivement une bonne mesure pour la réinsertion des personnes de plus de 45 ans et de plus de 50 ans.

Si l'on devait malgré tout constater une augmentation des abus à l'avenir, il serait intéressant d'en tenir des statistiques afin de pouvoir éventuellement prendre des mesures.

Bent u het ermee eens dat dergelijke praktijken volledig indruisen tegen de doelstellingen van de activeringsmaatregelen?

Welke mogelijkheden ziet u om misbruiken van de activeringsmaatregelen in de toekomst tegen te gaan?

Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – U wijst op het geval dat werknemers worden ontslagen na de periode waarin de werknemers de Activamaatregelen of het Win-Winplan konden genieten. Dit geval kan zich inderdaad voordoen, maar tot nog toe heeft de RVA daarover weinig klachten ontvangen.

Toch mag men niet onmiddellijk besluiten dat het beëindigen van de arbeidsrelatie betekent dat het doel van de maatregel niet bereikt werd. Dankzij de Activamaatregel bouwen langdurig of moeilijk te plaatsen werkzoekenden gedurende een bepaalde periode ervaring op. Het is de bedoeling dat, indien de werkgever de arbeidsrelatie niet wenst verder te zetten, de werkzoekende dankzij zijn opgedane ervaring sneller aan het werk zal raken.

Het is natuurlijk ideaal dat de werknemer een contract van onbepaalde duur krijgt, maar dit type contracten vertegenwoordigt nu eenmaal slechts een deel van alle contracten. Het zou dus weinig zin hebben deze voorwaarde op te leggen.

Ik heb van de Win-Winmaatregel gebruik gemaakt om een aantal andere maatregelen te nemen tegen eventuele misbruiken die in onze wetgeving gesloten zijn. In het kader van het begrotingsdebat heeft de regering besloten deze maatregel te versterken en permanent toe te passen, met inbegrip van het Activaregime. Deze bepalingen worden binnenkort van toepassing.

Zo kan de werknemer uitgesloten worden van deze maatregel indien wordt vastgesteld dat hij in de plaats van een ontslagen werknemer in dienst werd genomen, alleen om de voordelen van Activa te kunnen genieten. De werknemer kan ook uitgesloten worden indien wordt vastgesteld dat hij, in een periode van zes maanden die voorafgaat aan de indienstneming, al in dienst was bij dezelfde werkgever of in de groep waartoe de werkgever behoort.

Uit onderzoek van de RVA blijkt echter dat er slechts weinig gevallen van misbruik zijn. Ook de inspectiediensten hebben niet veel dergelijke misbruiken vastgesteld.

De heer Patrick De Groote (N-VA). – Ik dank u voor uw antwoord. Het verheugt mij te vernemen dat de RVA weinig klachten heeft ontvangen. Misschien zijn de feiten die ik heb opgevangen slechts alleenstaande gevallen.

Het is inderdaad waar dat, zoals u zegt, een werknemer die, al was het maar gedurende een jaar, aan het werk was, toch enige ervaring opdoet.

Het Win-Win-Activaplan is inderdaad een goede maatregel voor de herintreding van 45- en 50-plussers.

Mocht in de toekomst blijken dat er toch meer misbruiken zijn, zou het interessant zijn daarover statistieken te maken om eventueel maatregelen te kunnen nemen.

Demande d'explications de Mme Fabienne Winckel à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile sur «les conditions d'emploi chez Ryanair» (n° 5-1025)

Mme Fabienne Winckel (PS). – Selon le témoignage d'une de ses hôtesse, la compagnie aérienne Ryanair prélèverait des mèches de cheveux de ses employés à leur descente d'avion pour les vérifier au moyen d'un « drug test ». Ces contrôles auraient été auparavant effectués deux fois par an ; les contrôles se seraient cependant intensifiés ces dernières semaines. La pratique est illégale en droit du travail belge, mais la compagnie aérienne assumerait ces contrôles car ceux-ci sont prévus dans le contrat de travail de ses employés, fondé sur le droit irlandais. Toujours selon le témoignage de l'hôtesse, des employés auraient même été rappelés de leur domicile pour subir ce test. Certains d'entre eux auraient refusé de s'y soumettre et auraient alors été contraints de quitter l'entreprise.

Il existe des contrôles d'alcoolémie, mais ceux-ci seraient pratiqués par les autorités aéroportuaires.

De manière plus générale, il semble que les conditions d'embauche et de travail chez Ryanair soient régulièrement mises en cause, car les employés liés par un contrat irlandais, conclu avec Ryanair ou avec une filiale de la compagnie, percevraient un salaire qui n'a rien de mirobolant et de stable. Certaines heures de travail ne seraient également pas rémunérées. En effet, le temps passé à nettoyer l'intérieur de l'appareil et à accueillir les voyageurs ne serait pas comptabilisé. La compagnie interdirait également à ses employés d'être syndiqués sous peine de licenciement immédiat. Les hôtesse devraient aussi payer leur formation. Ces informations – si elles sont confirmées – sont vraiment étonnantes puisque, même dans le cadre d'un détachement, un travailleur doit bénéficier du salaire minimum du pays d'accueil.

Madame la ministre, quel est le statut des travailleurs belges engagés par Ryanair ? La législation belge n'est-elle pas bafouée par Ryanair sous prétexte que les contrats de travail sont irlandais ? Dans l'affirmative, quels sont les moyens dont dispose l'inspection sociale pour mettre un terme à ces pratiques ?

Mme Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile. – En vertu d'un règlement européen, la loi applicable au contrat de travail est celle choisie par les parties, en l'occurrence, la loi irlandaise et non la loi belge. La loi des parties est en principe la loi du pays dans lequel le contrat de travail est normalement exécuté, ou la loi du pays à partir duquel le travailleur exécute son contrat de travail, mais ce sont les parties qui en décident.

En ce qui concerne la légalité des tests, on a entendu différentes personnes affirmer qu'ils étaient interdits en Belgique. Or la législation belge en la matière est régie par la Convention collective de travail n° 100, conclue au sein du Conseil national du Travail par les partenaires sociaux, ainsi

Vraag om uitleg van mevrouw Fabienne Winckel aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «de werkomstandigheden bij Ryanair» (nr. 5-1025)

Mevrouw Fabienne Winckel (PS). – Volgens een stewardess van Ryanair zouden er bij het verlaten van het vliegtuig haarlokken van de werknemers worden afgeknipt om er een drugstest op uit te voeren. Die controles zouden voorheen tweemaal per jaar gebeurd zijn, maar zouden de jongste weken zijn opgedreven. Deze praktijk is volgens het Belgische arbeidsrecht onwettig, maar de luchtvaartmaatschappij zou die controles toch uitvoeren, omdat ze opgenomen zijn in de arbeidsovereenkomst van haar werknemers die steunt op het Ierse recht. Nog steeds volgens de getuigenis van de stewardess zouden werknemers zelfs van huis zijn teruggeroepen om de test te ondergaan. Sommigen zouden de test hebben geweigerd en zouden dan gedwongen zijn de onderneming te verlaten.

Er bestaan ook alcoholcontroles, maar die worden uitgevoerd door de luchthavenautoriteiten.

De wervings- en arbeidsvoorwaarden bij Ryanair staan in het algemeen blijkbaar geregeld ter discussie omdat de lonen van de werknemers, die gebonden zijn door een Iers contract, afgesloten met Ryanair of met een filiaal van de maatschappij, niet erg hoog en niet stabiel zijn. Sommige werkuren zouden ook niet worden betaald. Zo zouden het schoonmaken van het vliegtuig en de ontvangst van de reizigers niet in rekening worden gebracht. Bovendien mogen de werknemers zich niet aansluiten bij een vakbond, op straffe van onmiddellijk ontslag. De stewardessen zouden ook hun opleiding moeten betalen. Die informatie – indien ze juist is – is werkelijk verbazingwekkend omdat, zelfs in het kader van een detachering, een werknemer het minimumloon van het ontvangstand moet krijgen.

Wat is het statuut van de Belgische werknemers van Ryanair? Wordt de Belgische wetgeving door Ryanair niet met voeten getreden onder het voorwendsel dat de arbeidsovereenkomsten Iers zijn? Zo ja, over welke middelen beschikt de sociale inspectie om een einde te stellen aan die praktijken?

Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – In uitvoering van een Europese verordening is de op een arbeidsovereenkomst toepasselijke wet de wet die door de partijen is gekozen, in dit geval de Ierse en niet de Belgische. De wet gekozen door de partijen is in beginsel de wet van het land waar de arbeidsovereenkomst normaal wordt uitgevoerd of de wet van het land van waaruit de werknemer zijn arbeidsovereenkomst uitvoert, maar het zijn de partijen die daarover beslissen.

Wat de wettigheid van de tests betreft, hebben verschillende mensen bevestigd dat ze in België verboden zijn. De Belgische wetgeving ter zake wordt geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 100, afgesloten in de Nationale

que par la loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail. Elle s'applique aux personnes qui travaillent sur le sol belge, même pour un court laps de temps comme un décollage ou un atterrissage.

L'article 4 de la Convention collective précise qu'il est permis de soumettre des travailleurs à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues si l'employeur a pris les mesures préventives énumérées dans un autre article.

Lorsque l'employeur prend ces mesures préventives, il peut organiser des tests, mais seulement sous plusieurs conditions.

Premièrement, les tests ne peuvent être utilisés que dans un but de prévention, afin de vérifier si un travailleur est apte à exécuter son travail.

Deuxièmement, l'employeur ne peut utiliser les résultats du test d'une manière incompatible avec cette finalité : la poursuite de cette finalité ne peut avoir pour conséquence que d'éventuelles décisions de sanctions par l'employeur soient uniquement basées sur des données obtenues par le biais de ce test.

Troisièmement, le test de dépistage d'alcool ou de drogues doit être adéquat, pertinent et non excessif, donc proportionné à sa finalité.

Quatrièmement, un test ne peut être appliqué que si l'intéressé y a consenti.

Cinquièmement, il ne peut donner lieu à aucune discrimination entre travailleurs. On ne peut les appliquer seulement aux jeunes, aux femmes, aux personnes d'origine étrangère, ...

Sixièmement, le traitement des résultats est confidentiel et leur divulgation interdite.

Par ailleurs, la loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux interdit les tests biologiques qui ne seraient pas réalisés dans le cadre de la médecine du travail, visant à apprécier l'aptitude du travailleur. Ces tests doivent être exécutés par le conseiller en prévention ou le médecin du travail.

Si toutes ces conditions sont remplies, la réalisation de tests est tout à fait légale. Les pratiques et conditions doivent évidemment être respectées. J'ai dès lors chargé un service d'inspection de mon administration d'opérer des contrôles sur place. Elle doit me remettre son rapport incessamment. En tout cas, le principe en tant que tel est légal.

Mme Fabienne Winckel (PS). – Je remercie la ministre de sa réponse.

Toutefois, j'avais introduit ma question en évoquant un fait d'actualité concernant le test de dépistage de drogues et je revenais ensuite sur des pratiques un peu plus générales comme des salaires assez bas, des heures non rémunérées, le fait que les hôtesse doivent payer elles-mêmes leur formation et l'interdiction d'être syndiqué sous peine de licenciement. Ma question portait donc sur le statut des travailleurs belges engagés par Ryanair et sur les dispositions européennes utilisées par cette compagnie pour imposer, par exemple, le

Arbeidsraad door de sociale partners, en door de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken binnen het kader van de arbeidsverhoudingen. Ze is van toepassing op personen die op Belgisch grondgebied werken, ook voor een korte periode zoals opstijgen of landen.

Artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt dat het toegelaten is werknemers te onderwerpen aan alcohol- of drugstests als de werkgever de preventieve maatregelen heeft genomen die in een ander artikel worden opgesomd.

Het testen op alcohol of drugs van werknemers is enkel toegelaten indien de werkgever de preventieve maatregelen genomen heeft en voor zover voldaan is aan de hiernavolgende voorwaarden.

Ten eerste, de testen mogen enkel worden gebruikt met het oog op preventie, met name om na te gaan of een werknemer al dan niet geschikt is om zijn werk uit te voeren.

Ten tweede, de werkgever mag het testresultaat niet aanwenden op een wijze die onverenigbaar is met dit doeleinde. Inzonderheid mag het nastreven van dit doeleinde niet tot gevolg hebben dat eventuele sanctionerende beslissingen door de werkgever enkel gebaseerd worden op gegevens die via deze testen verkregen werden.

Ten derde, de alcohol- of drugstest dient, uitgaand van dit doeleinde, toereikend, ter zake dienend en niet overmatig te zijn.

Ten vierde, een alcohol- of drugstest mag enkel afgenomen worden wanneer de betrokkene hiermee heeft toegestemd.

Ten vijfde, de mogelijkheid om alcohol- of drugstesten af te nemen mag geen aanleiding geven tot discriminatie tussen werknemers.

Ten zesde is de behandeling van de resultaten vertrouwelijk en de verspreiding ervan verboden.

De wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken verbiedt ook biologische tests die niet worden uitgevoerd in het kader van de arbeidsgeneeskunde om de geschiktheid van de werknemer te beoordelen. Die tests moeten worden uitgevoerd door de preventieadviseur of de arbeidsgeneesheer.

Indien aan al die voorwaarden is voldaan, zijn de testen volkomen wettig. De praktijken en de voorwaarden moeten uiteraard worden gerespecteerd. Ik heb dan ook een inspectiedienst van mijn administratie de opdracht gegeven om controles ter plaatse uit te voeren. Die moet mij zijn verslag onverwijld bezorgen. Hoe dan ook is het principe als dusdanig wettig.

Mevrouw Fabienne Winckel (PS). – Ik dank de minister voor haar antwoord.

In begon mijn vraag met een actueel feit betreffende de drugstest en ik ging daarna voort met meer algemene praktijken zoals lage lonen, onbetaalde uren, het feit dat de stewardessen zelf hun opleiding moeten betalen en het verbod om bij een vakbond aan te sluiten op straffe van ontslag. Mijn vraag betrof dus het statuut van de door Ryanair in dienst genomen Belgische werknemers en de door die maatschappij gebruikte Europese bepalingen om, bijvoorbeeld, het Ierse recht op ons grondgebied op te leggen. Op dat punt kreeg ik

droit irlandais sur notre territoire. À cet égard, je n'ai pas obtenu de réponse.

Mme Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile. – Le règlement européen prévoit une série de règles de détermination de la loi applicable, notamment le libre choix en matière de contrat. Chez Ryanair, c'est la loi irlandaise qui s'applique. La marge d'appréciation est minime. Lorsqu'on signe un contrat avec cette compagnie, on en accepte les conditions.

Les contrats sont donc régis par la loi irlandaise mais cela n'exclut pas une série de mesures d'ordre public lorsque l'on se trouve sur le sol belge. En général, il s'agit de personnel volant qui n'a pas réellement de base d'affectation. Au mieux, ces gens viennent à Bruxelles, font une pause et repartent.

Par ailleurs, en cas de plainte ou de sentiment de non-respect juridique, ce sont les tribunaux irlandais qui doivent déterminer s'il y a ou non infraction, sur la base de la loi irlandaise qui doit elle-même respecter les obligations européennes. L'ensemble du dispositif, bien que assez faible, en matière de discriminations et autres s'applique évidemment aussi à la loi irlandaise.

Demande d'explications de Mme Fabienne Winckel à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile sur «la récente jurisprudence en matière de licenciement abusif» (n° 5-1031)

Mme Fabienne Winckel (PS). – L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail considère comme abusif le licenciement de l'ouvrier engagé pour une durée indéterminée, et qui a lieu pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur la nécessité de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. En cas de contestation, la charge de la preuve incombe à l'employeur. L'employeur qui licencie abusivement doit payer une indemnité correspondant à la rémunération de six mois.

Cependant, la Cour de cassation a rendu un arrêt le 22 novembre dernier dans lequel elle a estimé que l'existence d'un lien entre le licenciement et le comportement d'un travailleur ne suffit plus pour admettre que son licenciement n'est pas abusif. Elle a estimé que, même si l'employeur démontre un lien causal, le licenciement peut encore être abusif lorsque le motif est jugé manifestement déraisonnable par un juge. Dans cette affaire, les juges de la Cour d'appel ont estimé que le refus de travailler de l'ouvrier a été justifié et raisonnable, et ont donc décidé que le licenciement était abusif, alors que le refus de travailler constitue en soi une conduite justifiant le licenciement.

Au vu de cette récente jurisprudence, des dispositions seront-elles prises ou ont-elles déjà été prises afin de clarifier la situation ?

Mme Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique

geen antwoord.

Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – De Europese reglementering voorziet in een reeks regels over het toepasbare recht, met name de vrije keuze inzake contractenrecht. Bij Ryanair is de Ierse wet van toepassing. De interpretatiemarge is miniem. Wanneer men een contract met die maatschappij afsluit, aanvaardt men de voorwaarden ervan.

De contracten worden dus geregeld door de Ierse wetgeving, maar dat sluit een aantal maatregelen van openbare orde niet uit wanneer men zich op Belgisch grondgebied bevindt. Over het algemeen betreft het vliegend personeel dat geen echte standplaats heeft. In het beste geval komen die mensen aan in Brussel, houden er een pauze en vertrekken weer.

Bij klachten of wanneer men denkt dat er juridisch iets niet in orde is, zijn het de Ierse rechtbanken die moeten beslissen of er een inbreuk is of niet, op basis van de Ierse wetgeving, die zelf onderworpen is aan de Europese verplichtingen. Het geheel van de bepalingen, onder meer inzake discriminatie, zijn uiteraard ook van toepassing op de Ierse wetgeving.

Vraag om uitleg van mevrouw Fabienne Winckel aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «de recente rechtspraak inzake onrechtmatig ontslag» (nr. 5-1031)

Mevrouw Fabienne Winckel (PS). – Volgens artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt onder willekeurige afdanking verstaan het ontslag van een werkmán die is aangeworven voor een onbepaalde tijd, om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkmán of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst. Bij betwisting behoort het aan de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen. De werkgever die op willekeurige wijze afdankt moet een vergoeding betalen die overeenstemt met het loon van zes maanden.

Het Hof van Cassatie heeft op 22 november laatstleden evenwel een arrest geveld waarin het stelt dat het bestaan van een verband tussen het ontslag en het gedrag van de werknemer niet meer volstaat om aan te nemen dat het ontslag niet willekeurig is. Het Hof is van oordeel dat, zelfs als de werkgever een causaal verband aantoonde, het ontslag willekeurig kan zijn als de rechter oordeelt dat het motief manifest onredelijk is. In deze zaak hebben de rechters van het hof van beroep geoordeeld dat het ontslag onrechtmatig was, hoewel de weigering te werken op zichzelf een gedrag is dat ontslag rechtvaardigt.

Werden er in het licht van die rechtspraak maatregelen genomen om de situatie te verduidelijken?

Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en

de migration et d'asile. – Vous vous posez beaucoup de questions sur les interprétations du licenciement abusif par les tribunaux, mais je me dois de respecter la séparation des pouvoirs et le travail de la magistrature sur ce point.

Néanmoins, dans deux décisions récentes prononcées le 27 septembre et le 22 novembre 2010, la Cour de cassation s'est penchée sur l'interprétation des dispositions contenues dans l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

L'arrêt du 22 novembre 2010 que vous évoquez énonce, qu'aux termes de l'article 63, est considéré comme licenciement abusif pour l'application de l'article, le licenciement d'un ouvrier, engagé pour une durée indéterminée, pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables. Il s'ensuit qu'un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable.

Il appartient au juge du fond d'apprécier si la conduite ou l'aptitude à l'origine du licenciement de l'ouvrier constitue un motif légitime de licenciement. La Cour se limite à examiner si, à cette occasion, le juge n'a pas méconnu la notion juridique de « licenciement abusif » qui est soumise à son contrôle.

Le moyen, qui est tout entier fondé sur la thèse que, quelle que soit la nature de la conduite de l'ouvrier, dès que le licenciement est lié à cette conduite, il n'est pas abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et, en conséquence, le juge n'est pas tenu d'apprécier si ladite conduite constitue un motif de licenciement valable, manque en droit.

En introduisant les notions de contrôle du motif manifestement déraisonnable et de comportement légitime et valable, cet arrêt tend à conférer au juge du fond un pouvoir d'appréciation souverain et large du caractère abusif du licenciement d'un ouvrier. De ce fait, il rompt avec le courant jurisprudentiel et doctrinal antérieur. Pour rappel, ce dernier estimait que l'employeur était seul juge de la conduite, voire de l'aptitude de l'ouvrier, et qu'il enlevait ainsi au juge du travail tout pouvoir d'apprécier concrètement ces éléments.

La jurisprudence dégagée par les arrêts des 27 septembre 2010 et 22 novembre 2010 est plus fidèle à l'esprit des dispositions contenues dans l'article 63. Elle contribue à améliorer le fonctionnement et, de ce fait, rend toute modification législative inutile. J'ajouterai qu'elle constituera à l'avenir une source d'inspiration pour les juges du fond appelés à se prononcer sur le caractère abusif du licenciement d'un ouvrier.

À toutes fins utiles, je vous rappelle que le siège de la juridiction du travail est composé d'un nombre égal de représentants des travailleurs et des employeurs et d'un magistrat professionnel. Cette composition me semble dès lors équilibrée.

L'arrêt de la Cour de cassation du 22 novembre 2010 qualifie les faits d'une manière que j'estime assez appréciable. Le

asielbeleid. – U hebt veel vragen over de interpretaties van het willekeurig ontslag maar ik moet de scheiding van de machten en het werk van de magistratuur op dat punt respecteren.

Het Hof van Cassatie heeft zich in twee recente uitspraken, van 27 en 22 november 2010, gebogen over de interpretatie van de bepalingen van artikel 63 van de wet van 3 juli 1978.

Het arrest van 22 november 2010 stelt dat krachtens artikel 63 onder willekeurige afdanking voor de toepassing van dat artikel wordt verstaan het ontslag van een werkmán die is aangeworven voor een onbepaalde tijd, om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkmán of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst.

Uit de totstandkoming van de wet is af te leiden dat de regels op het vlak van willekeurig ontslag als doel hebben elk ontslag wegens manifest onredelijke motieven te verbieden. Daaruit volgt dat een ontslag wegens een reden die verband houdt met de geschiktheid of het gedrag van de arbeider willekeurig is als de reden manifest onredelijk is.

Het komt de rechter ten gronde toe om te oordelen of het gedrag of de bekwaamheid die de oorzaak vormt van het ontslag een legitieme reden tot ontslag is. Het Hof beperkt zich ertoe na te gaan of de rechter voor het geval in kwestie het juridische begrip 'willekeurig ontslag' niet heeft miskend.

Er is geen rechtsgrond voor het rechtsmiddel dat volledig gebaseerd is op de stelling dat zodra het ontslag verband houdt met het gedrag van de arbeider, wat dat gedrag ook is, het ontslag niet willekeurig is in de zin van artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 en de rechter bijgevolg niet moet oordelen of dat gedrag een geldige ontslagreden vormt.

Door het onderzoek van de manifest onredelijke reden en het geldig en legitiem gedrag te introduceren, wil dit arrest aan de rechter ten gronde een soevereine en ruime appreciatiebevoegdheid over het ontslag van een arbeider verlenen. Daarmee breekt het met de huidige rechtspraak en de vroegere rechtsleer. Ter herinnering, de vroegere rechtsleer ging ervan uit dat de werkgever de enige was die het gedrag, en zelfs de geschiktheid van de arbeider, kon beoordelen, waardoor de arbeidsrechter over geen enkele bevoegdheid beschikte om die concrete elementen te beoordelen.

De rechtspraak die is afgeleid uit de arresten van 27 september 2010 en 22 november 2010 respecteert beter de geest van de bepalingen van artikel 63. Ze draagt ertoe bij de werking te verbeteren, waardoor een wetswijziging overbodig wordt. Ze zal in de toekomst een inspiratiebron vormen voor de rechters ten gronde die zich moeten uitspreken over het willekeurig ontslag van een arbeider.

Ik herinner er nog aan dat de arbeidsrechtbank uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van de werknemers en de werkgevers en een beroepsmagistraat is samengesteld. Die samenstelling is dus evenwichtig.

Het arrest van het Hof van Cassatie van 22 november 2010 heeft de feiten juist gekwalificeerd. De magistraat oordeelde dat het gedrag van de arbeider geen ontslagreden vormde, enerzijds omdat de weigering te werken zonder aan de

magistrat a en effet considéré que l'attitude de l'ouvrier ne constituait pas un motif de licenciement, d'une part, du fait que le refus de travailler sans gants adaptés à la neige pouvait être légitime et, d'autre part, étant donné le temps relativement long qui s'est écoulé entre l'expression du motif de licenciement et les faits.

Demande d'explications de Mme Fabienne Winckel à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile sur «le licenciement pour raisons économiques suite à la fin de l'intervention publique dans le coût salarial d'un travailleur» (n° 5-1034)

Mme Fabienne Winckel (PS). – La Cour du travail de Bruxelles a conclu, le 21 juin 2010, que la fin de l'intervention publique dans le coût salarial d'un travailleur n'était pas une raison suffisante pour licencier ce dernier pour raisons économiques étant donné que ce licenciement n'était pas justifié par l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou fondé sur la nécessité de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Pour rappel, l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail considère comme licenciement abusif le licenciement de l'ouvrier, engagé pour une durée indéterminée, pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur la nécessité de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. En cas de contestation, la charge de la preuve incombe à l'employeur. L'employeur qui licencie abusivement doit payer une indemnité correspondant à la rémunération de six mois.

Le licenciement d'un travailleur pour la raison évoquée ci-dessus, alors que l'entreprise n'est pas reconnue en difficulté, ne devrait-il pas donner immédiatement droit à une indemnité de six mois de rémunération quel que soit le statut du travailleur ?

Mme Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile. – Il s'agit d'un autre cas de jurisprudence.

Dans sa décision du 21 juin 2010, la Cour du travail de Bruxelles précise que ne constituent pas une nécessité de fonctionnement de l'entreprise au sens de l'article 63 relatif au contrat de travail, d'une part, le remplacement d'un travailleur par un autre, plus jeune, dont le coût salarial est plus faible et, d'autre part, la fin d'une intervention publique dans le coût salarial.

Selon la Cour, cette intervention poursuit l'unique objectif de replacer les travailleurs sur le marché du travail et ne sert en tout cas pas à procurer des emplois au rabais permettant de licencier les travailleurs visés dès la fin de l'intervention et de les remplacer éventuellement par d'autres travailleurs pouvant bénéficier des mêmes interventions.

sneeuw aangepaste handschoenen gegrond kan zijn en anderzijds wegens de relatief lange periode tussen het moment waarop de reden voor ontslag werd gegeven en de feiten.

Vraag om uitleg van mevrouw Fabienne Winckel aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «het ontslag om economische redenen na het aflopen van de overheidstussenkomst in de loonkosten van een werknemer» (nr. 5-1034)

Mevrouw Fabienne Winckel (PS). – Het Arbeidshof van Brussel heeft op 21 juni 2010 geoordeeld dat het einde van een overheidstussenkomst in de loonkosten van een werknemer geen afdoende reden was om die werknemer om economische redenen te ontslaan omdat dat ontslag niet was gerechtvaardigd door de geschiktheid of het gedrag van de arbeider of niet berustte op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst.

Ter herinnering, artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten verstaat onder willekeurige afdanking het ontslag van een werkmans die is aangeworven voor een onbepaalde tijd, om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkmans of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst. Bij betwisting behoort het aan de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen. De werkgever die op willekeurige wijze afdankt, moet een vergoeding betalen die overeenstemt met het loon van zes maanden.

Moet het ontslag van een werknemer wegens de bovenvermelde reden, terwijl de onderneming niet erkend is als een onderneming in moeilijkheden, niet automatisch recht geven op een vergoeding van zes maanden loon, wat ook het statuut van de werknemer is?

Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – Deze vraag betreft opnieuw een geval van rechtspraak.

In zijn uitspraak van 21 juni 2010 preciseert het Arbeidshof van Brussel dat de vervanging van een werknemer door een andere, jongere werknemer waarvoor de loonkosten minder groot zijn, en het einde van een overheidstussenkomst in de loonkosten geen noodwendigheid inzake de werking van de onderneming in de zin van artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten vormt.

Volgens het Hof heeft die overheidstussenkomst als enige doel werknemers opnieuw op de arbeidsmarkt te brengen en dient ze in geen geval om goedkope banen te scheppen en de betrokken werknemers af te danken zodra de overheidstussenkomst is afgelopen en hen eventueel te vervangen door werknemers die dezelfde tussenkomst kunnen

Cela répond à la question posée par M. De Groote sur les risques d'abus de licenciement, dans le cadre des mesures indispensables que préconise le plan Win-Win-Activa. Je pense donc que c'est une expression de la magistrature relativement équilibrée et sage.

La lecture de l'arrêt permet de se rendre compte qu'il n'empêche pas nécessairement que l'on invoque cela si l'on a de vraies raisons économiques de le faire. Dans le cas concret qui nous occupe, l'employeur ne pouvait démontrer qu'il était confronté à une baisse de son chiffre d'affaires et qu'il éprouvait des difficultés économiques telles qu'il ne pouvait pas se permettre de continuer à payer cette personne sans les aides.

Dans une situation où il est vraiment démontré que l'entreprise est incapable d'assumer le coût du travail sans les aides, je ne crois pas que la jurisprudence puisse évoluer. Mais ce n'est pas un principe éternel. Cela s'applique toujours à un cas concret. En l'occurrence, l'employeur ne pouvait pas démontrer qu'il ne savait plus payer le travailleur. Je pense que c'est un peu de cette manière que le juge a réagi. Moi, je respecte la séparation des pouvoirs. Il ne s'agit pas d'un principe généralisé ; c'est vraiment un principe lié à un cas concret qui, me semble-t-il, laisse d'autres possibilités.

Mme Fabienne Winckel (PS). – Le travailleur licencié de manière abusive ne devrait-il pas avoir droit à une indemnité de six mois de salaire dans pareil cas ?

Mme Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile. – Nous avons pris de nouvelles dispositions. Je l'ai expliqué dans la question. S'il est prouvé qu'il y a eu remplacement et licenciement, l'employeur perd le bénéfice de la mesure et doit rembourser les aides perçues.

J'avais déjà pris des mesures dans le plan Win-Win adopté par le parlement il y a plus d'un an. Elles ont été renforcées pour qu'il ne soit plus nécessaire d'avoir une plainte. Désormais, l'ONEM peut faire l'inspection d'initiative. Par ailleurs, nous avons un dispositif, au-delà de la jurisprudence.

genieten.

Dat is een antwoord op de vraag van de heer De Groote over het gevaar voor misbruik van ontslag in het kader van de noodzakelijke maatregelen aanbevolen in het Win-Win-Activaplan. De uitspraak van de magistratuur is dus evenwichtig en wijs.

Uit de lezing van het arrest blijkt dat het niet noodzakelijk verhindert dat die reden wordt ingeroepen indien daar echte economische redenen voor bestaan. In het concrete geval waarover u het hebt, kon de werkgever niet aantonen dat hij met een omzetting werd geconfronteerd en dat hij zodanige economische moeilijkheden ondervond dat hij zich niet kon veroorloven de betrokkene te betalen zonder de tussenkomst.

Als werkelijk wordt aangetoond dat de onderneming niet in staat is de kosten van een werknemer zonder tussenkomst te betalen, denk ik niet dat de rechtspraak in die zin zou gaan. Het vooropgestelde principe is echter niet eeuwig. Het wordt steeds toegepast op een concreet geval. In dit geval kon de werkgever niet aantonen dat hij de werknemer niet kon betalen. De rechter heeft volgens mij eerder in die zin gereageerd. Ik respecteer de scheiding der machten. Het gaat niet om een veralgemeende norm. Het is echt een norm die betrekking heeft op een concreet geval. In een ander geval is een andere norm denkbaar.

Mevrouw Fabienne Winckel (PS). – Heeft de willekeurig ontslagen werknemer in zulke gevallen geen recht op een vergoeding van zes maanden loon ?

Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – We hebben nieuwe maatregelen getroffen. Ik heb dat uitgelegd in de vraag. Als bewezen is dat er een vervanging en een ontslag was, verliest de werkgever het voordeel van de maatregel en moet hij de ontvangen tussenkomst terugbetalen.

Ik had reeds maatregelen genomen in het Win-Winplan dat het parlement meer dan een jaar geleden heeft goedgekeurd. De maatregelen zijn versterkt. Er hoeft niet meer noodzakelijk een klacht te zijn. Voortaan kan de RVA uit eigen beweging een controle uitvoeren. We hebben overigens een bepaling die verder reikt dan de rechtspraak.

Demande d'explications de M. Peter Van Rompuy à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile et au ministre des Pensions et des Grandes villes sur «les engagements en matière de régimes de pension dans le cadre du Pacte pour l'euro» (n° 5-1078)

Demande d'explications de M. Peter Van Rompuy à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile sur «la suite donnée aux recommandations de la Commission européenne en matière d'emploi» (n° 5-1081)

M. le président. – Je vous propose de joindre ces questions orales. (*Assentiment*)

M. Peter Van Rompuy (CD&V). – *Toutes mes questions sont une variation sur le même thème. Seul le contexte différencie les deux questions présentes des précédentes. Aujourd'hui, nous disposons de la note de Di Rupo.*

Quelle est la différence – ou la similitude – entre la note Di Rupo et les recommandations de la Commission européenne en matière d'emploi ? C'est l'objet de ma première question.

Les recommandations de la Commission européenne ont été approuvées, y compris par le gouvernement belge. Le premier ministre et le ministre des Finances l'ont tous deux confirmé. Ces recommandations suggèrent d'aligner l'âge de la retraite sur l'espérance de vie. Que compte faire le gouvernement de cette recommandation, par exemple dans le cadre de l'évaluation du Pacte des générations ?

Mme Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile. – *Le Pacte des générations doit être évalué d'ici octobre 2011. C'est ce qui avait été convenu dès le départ entre les partenaires sociaux lors de la négociation de l'accord interprofessionnel. J'ai donc demandé au Conseil supérieur de l'Emploi et au Conseil national du travail d'entamer cette évaluation, ce qu'ils ont fait.*

Il existe une légère différence entre les recommandations de la Commission européenne et celles du Conseil européen. Après amendements, il est libellé en anglais qu'un relèvement de l'âge de la retraite « ... could be considered ». Le relèvement de l'âge de la retraite n'est donc pas une recommandation générale.

J'ai pu consulter hier la note de M. Di Rupo. C'est une note concrète intéressante qui propose de nombreuses mesures, y compris concernant la modification du régime de pension. Ces mesures devraient empêcher les travailleurs de quitter

Vraag om uitleg van de heer Peter Van Rompuy aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid en aan de minister van Pensioenen en Grote Steden over «de verbintenissen inzake pensioenstelsels in het Europact» (nr. 5-1078)

Vraag om uitleg van de heer Peter Van Rompuy aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «het gevolg dat gegeven wordt aan de aanbevelingen van de Europese Commissie inzake werkgelegenheid» (nr. 5-1081)

De voorzitter. – Ik stel voor deze mondelinge vragen samen te voegen. (*Instemming*)

De heer Peter Van Rompuy (CD&V). – Al mijn vragen, en dus ook deze twee, zijn variaties op eenzelfde thema. Het verschil tussen deze twee vragen en de vorige is de context. Toen was de nota-Di Rupo er nog niet. Nu is die er wel.

Wat is het verschil – of de gelijkenis – tussen de nota-Di Rupo die op tafel ligt, en de aanbevelingen van de Europese Commissie inzake werkgelegenheid. Dat is mijn eerste vraag.

De aanbevelingen van de Europese Commissie zijn goedgekeurd, ook door de Belgische regering. Dat beaamden de eerste minister en de minister van Financiën, zij het met een licht verschil in toon, op een vraag van mij. In die aanbevelingen staat dat de wettelijke pensioenleeftijd zal worden afgestemd op de levensverwachting. Bij mijn weten is de tekst niet veranderd. Wat gaat de regering, bijvoorbeeld in het kader van de evaluatie van het generatiepact, met deze aanbeveling doen?

Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – Het generatiepact moet tegen oktober 2011 worden geëvalueerd. Dat was van meet af aan zo afgesproken tussen de sociale partners bij de onderhandeling over het IPA. Ik heb dus aan de Hoge Raad voor de werkgelegenheid en aan de NAR gevraagd om die evaluatie aan te vatten. Ze zijn daar intussen mee begonnen.

Er is een licht verschil tussen de aanbevelingen van de Europese Commissie en die van de Europese Raad. Er zijn verschillende amendementen ingediend en de laatste zinsnede over een verhoging van de pensioenleeftijd, luidt in het Engels '... could be considered'. De huidige pensioenleeftijd kan ter discussie worden gesteld, maar het optrekken ervan is geen algemene aanbeveling.

Ik heb ook gisteren de nota van de heer Di Rupo onder ogen gekregen. Het is een interessante en concrete nota waarin veel maatregelen staan, ook over de wijziging van ons

trop tôt le marché de l'emploi. On trouve aussi certaines mesures nouvelles assez courageuses et indispensables dont l'objectif premier est de relever le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 65 ans.

En Belgique, le taux d'emploi est de 36%, soit 10 points de pour cent de plus qu'il y a dix ans. La tendance observée ces dix dernières années est la même que dans les autres pays européens mais notre taux d'emploi reste inférieur à celui de pays voisins où il est de 40 à 45%. Notre programme national de réforme fixe l'objectif du taux d'emploi à 50% d'ici 2020. Cela nécessite des mesures, y compris concernant la retraite anticipée et la prépension. Il faut aussi encourager les travailleurs à travailler plus longtemps, soit au moins jusqu'à 65 ans.

Les recommandations européennes n'imposent pas à la Belgique de relever l'âge de la retraite. Nous devons d'abord augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés. Il faudra ensuite procéder à une évaluation.

La note Di Rupo contient certaines mesures intéressantes qui font écho aux mesures européennes. Nous étudions maintenant cette note et pourrons toujours proposer des amendements contenant des mesures complémentaires.

M. Peter Van Rompuy (CD&V). – *Le texte de la recommandation européenne n'a donc pas été modifié. On y lit que le relèvement de l'âge des pensions « could be considered ». Ai-je bien compris ?*

Mme Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile. – *C'est bien cela. La recommandation ne réclame donc pas un relèvement de l'âge de la retraite. De plus, il est question dans la première phrase de l'augmentation de l'âge effectif de la retraite.*

M. Peter Van Rompuy (CD&V). – *Vous dites qu'il faut avant tout relever le taux d'emploi des travailleurs âgés. Si nous y parvenons, pensez-vous comme moi qu'il faudra ensuite aligner l'âge légal de la retraite sur l'espérance de vie ?*

Mme Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile. – *Procédons par étape. Je ne parle que de la première phase. C'est le prochain gouvernement qui s'occupera des phases suivantes. Vu la situation de l'emploi en Belgique, nous devons avant tout prendre des mesures pour relever l'âge effectif de la retraite.*

M. Peter Van Rompuy (CD&V). – *Nous devons nous y mettre dès maintenant. Nous devons profiter de l'évaluation du Pacte des générations pour fixer un calendrier en vue du relèvement de l'âge légal de la retraite, comme le font d'autres pays européens. Sinon le CD&V déposera une proposition visant à tenir compte non plus de l'âge mais de la carrière. Nous devons lancer un des deux processus. Le temps presse.*

pensioenstelsel, meer bepaald over de vervroegde pensionering. Die maatregelen zouden moeten vermijden dat werknemers vroegtijdig de arbeidsmarkt verlaten. Er zijn een aantal tamelijk moedige en noodzakelijke nieuwe maatregelen. Ze hebben eerst en vooral de bedoeling de werkgelegenheidsgraad van personen tussen 55 en 65 jaar op te krikken.

In België bedraagt de werkgelegenheidsgraad 36%, wat tien procentpunt hoger is dan tien jaar geleden. De trend is de jongste tien jaar dezelfde als in de andere Europese landen. Dat neemt niet weg dat de werkgelegenheidsgraad nog steeds lager is dan in de ons omliggende landen, waar hij 40 à 45% bedraagt. In ons nationaal hervormingsprogramma hebben wij als doelstelling een werkgelegenheidsgraad van 50% tegen 2020 ingeschreven. Daartoe zijn veel maatregelen nodig, ook inzake vervroegde oppensioenstelling en brugpensioen. Ook moeten de werknemers worden aangemoedigd om langer te werken, ten minste tot 65 jaar.

De Europese aanbevelingen verplichten België niet de wettelijke pensioenleeftijd te verhogen. We moeten eerst en vooral de werkgelegenheidsgraad voor oudere werknemers verhogen. Daarna moet een evaluatie volgen.

De nota-Di Rupo bevat een aantal interessante maatregelen die een antwoord bieden op de Europese maatregelen. We onderzoeken die nota nu en kunnen altijd amendementen met aanvullende maatregelen indienen.

De heer Peter Van Rompuy (CD&V). – De tekst van de Europese aanbeveling is dus niet gewijzigd. Er staat dat de verhoging van de pensioenleeftijd 'could be considered'. Heb ik dat goed begrepen?

Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – Inderdaad. Die formulering wijst erop dat het niet gaat om een aanbeveling die de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd vraagt. De eerste zin heeft het bovendien over de verhoging van de effectieve pensioenleeftijd.

De heer Peter Van Rompuy (CD&V). – Mevrouw de minister, u zegt dat we 'in de eerste plaats' de werkgelegenheidsgraad van oudere werknemers moeten verhogen. Bent u het mij eens dat we, indien we daarin slagen, daarna de wettelijke pensioenleeftijd effectief zullen moeten linken aan de levensverwachting?

Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – *Step by step.* Ik heb het over de eerste fase. Voor de volgende fasen zal de toekomstige regering moeten zorgen. Gezien de werkgelegenheidssituatie in België moeten we in de eerste plaats maatregelen nemen om werkelijke pensioenleeftijd te verhogen.

De heer Peter Van Rompuy (CD&V). – We moeten er nu aan beginnen. We moeten van de evaluatie van het generatiepact gebruik maken om voor de wettelijke pensioenleeftijd een tijdschema op te stellen, zoals in andere Europese landen het geval is. Als dat niet gebeurt, dient CD&V een voorstel in waarbij geen rekening meer wordt gehouden met de leeftijd, maar met de loopbaan. We zullen een van de twee processen op gang moeten brengen. We

Mme Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile. – *Certes. Je dispose d'ailleurs de nouveaux chiffres intéressants provenant d'une première évaluation officielle de l'ONEM. Ils indiquent que le taux d'emploi des travailleurs âgés s'accroît et que le nombre de prépensions diminue. C'est positif.*

Les recommandations adressées à la Belgique par le Conseil européen et la Commission européenne sont un peu étranges. La France ne reçoit ainsi aucune recommandation relative à l'âge de la retraite alors que celui-ci y est toujours de 62 ans malgré les mesures de crise prises par le gouvernement français. Dans d'autres pays européens, l'âge légal de la retraite pour les femmes est passé de 62 à 65 ans, ce qui a valu à ces pays les félicitations de la Commission européenne. Les recommandations qui sont adressées à la Belgique sont donc relativement sévères.

Le relèvement de l'âge légal de la retraite ne figure d'ailleurs pas dans le programme du CD&V.

M. Peter Van Rompuy (CD&V). – *Nous proposons bel et bien de calculer la pension sur la base du nombre d'années de travail.*

Mme Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile. – *Les carrières doivent en effet être allongées.*

Demande d'explications de Mme Fabienne Winckel à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile sur «les licenciements prévus au sein de SAPA» (n° 5-1147)

Mme Fabienne Winckel (PS). – La direction de SAPA, producteur de profilés en aluminium, a annoncé, lors d'un conseil d'entreprise extraordinaire, son intention de supprimer 170 emplois sur 200 à Ghlin et 50 emplois sur 130 à l'usine de Lichtervelde.

À Ghlin, la société prévoirait la cessation de toutes les activités de ligne de peinture et d'extrusion et souhaiterait transférer les activités à valeur ajoutée. Pourtant, des investissements ont récemment été consentis : une nouvelle presse, partiellement subsidiée par la Région wallonne, une nouvelle machine à découper et une nouvelle fonderie. Seule la fonderie devrait rester à Ghlin ; le reste serait délocalisé.

Selon les syndicats, le site de Ghlin serait cependant plus avantageux – voie d'eau, chemin de fer, autoroute – alors que celui de Lichtervelde est enclavé. Les trente personnes qui resteraient à Ghlin seraient affectées au travail sur le nouveau four.

Si je ne m'abuse, une partie des emplois supprimés à Ghlin devraient être recréés à Lichtervelde, c'est-à-dire à environ

hebben geen jaren de tijd meer.

Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – Uiteraard. Ik heb overigens interessante nieuwe cijfergegevens bij van een eerste officieuze evaluatie van de RVA, waaruit blijkt dat de werkgelegenheidsgraad voor oudere werknemers verhoogt en het aantal burgpensioenen afneemt. Dat is positief.

De aanbevelingen van de Europese Raad en de Europese Commissie voor België zijn een beetje eigenaardig. Zo krijgt Frankrijk geen enkele aanbeveling inzake de pensioenleeftijd. De Franse regering heeft een reeks crisismaatregelen genomen, maar aan het einde van de rit is de pensioenleeftijd in dat land 62 jaar. Bij ons is dat 65 jaar voor mannen en vrouwen. In andere Europese landen is de wettelijke pensioenleeftijd voor vrouwen van 62 tot 65 jaar verhoogd. De Europese Commissie heeft die landen daarvoor gefeliciteerd. België heeft die aanpassing al eerder doorgevoerd. De aanbevelingen voor ons land zijn dan ook vrij streng in vergelijking met die voor andere landen.

De verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd staat overigens niet in het programma van CD&V.

De heer Peter Van Rompuy (CD&V). – We stellen wel voor om het pensioen te berekenen op basis van het aantal jaren werk.

Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – De loopbanen moeten inderdaad langer worden.

Vraag om uitleg van mevrouw Fabienne Winckel aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «de ontslagen die bij SAPA voorzien zijn» (nr. 5-1147)

Mevrouw Fabienne Winckel (PS). – *Op een buitengewone ondernemingsraad kondigde de directie van SAPA, de producent van aluminiumprofielen, aan 170 arbeidsplaatsen van de 200 te Ghlin en 50 arbeidsplaatsen van de 130 in de fabriek te Lichtervelde te schrappen.*

In Ghlin worden alle activiteiten van de verf- en persinglijnen stopgezet. De onderneming wil de activiteiten met toegevoegde waarde overplaatsen. Onlangs werden nochtans investeringen gedaan: een nieuwe pers, gedeeltelijk gesubsidieerd door het Waalse Gewest, een nieuwe snijmachine en een nieuwe smelterij. Alleen de smelterij blijft in Ghlin, de rest zal worden overgeplaatst.

Volgens de vakbonden heeft de site te Ghlin een aantal voordelen, namelijk waterwegen, een spoorweg en een autosnelweg, terwijl deze van Lichtervelde ingesloten is. De dertig werknemers die in Ghlin blijven zullen aan de nieuwe oven werken.

Als ik me niet vergis, wordt een deel van de banen die te Ghlin worden geschrapt, in Lichtervelde, ongeveer 110

110 kilomètres de là.

Les employeurs ne peuvent changer unilatéralement de lieu de travail sans donner de compensations aux travailleurs, sauf si ceux-ci acceptent le changement sans contrepartie.

Madame la ministre, le changement de lieu de travail est-il un motif suffisant pour licencier ? Dans la négative, le choix doit-il être laissé aux travailleurs de suivre les installations en Flandre ? La situation n'est-elle pas identique pour les travailleurs du site de Lichtervelde en ce qui concerne les postes qui seront recréés aux Pays-Bas ? Ce transfert n'est-il pas une excuse utilisée par SAPA pour engager des travailleurs plus jeunes et ayant moins d'ancienneté afin de limiter le coût salarial de l'entreprise ?

Mme Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile. – L'entreprise SAPA Benelux possède, en Belgique, des divisions situées à Ghlin et Lichtervelde. Lors d'un récent conseil d'entreprise extraordinaire, sa direction a en effet annoncé son intention de procéder à un licenciement collectif au sein de ces deux entités.

Cette restructuration pourrait concerner 170 travailleurs : 148 ouvriers et 22 employés. La direction a annoncé qu'elle voulait associer au maximum les travailleurs à ce processus de restructuration et entamer un dialogue constructif. Les syndicats veulent évidemment limiter les licenciements secs.

En ce qui concerne plus précisément vos questions, il convient de distinguer ce qui relève, d'une part, du droit individuel du travail et, d'autre part, d'une procédure collective.

Le lieu du travail est, en principe, un élément essentiel du contrat de travail. Sous peine de violation de l'article 1134 du Code civil, l'employeur ne peut unilatéralement imposer une modification importante de cet élément.

Néanmoins, il s'agit ici d'une procédure collective, à laquelle les motifs de licenciement sont donc liés.

Au sens des réglementations applicables aux procédures de licenciement collectif, est considéré comme licenciement collectif tout licenciement – pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs – qui, au cours d'une période déterminée, concerne un nombre de travailleurs variant selon la taille de l'entreprise concernée.

En l'espèce, les motifs invoqués par l'entreprise pour justifier sa réorganisation – motifs économiques et stratégiques – semblent imposer l'application des dispositions protectrices relatives aux licenciements collectifs décrites ci-dessus.

Celles-ci obligent notamment l'employeur, sous peine de sanctions civiles importantes, à informer et à consulter les représentants des travailleurs au sujet des possibilités d'éviter ou de réduire le licenciement collectif, et à en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des travailleurs.

La problématique du changement du lieu de travail sera sans doute abordée dans le cadre de la procédure de consultation ; il ne s'agit toutefois pas ici d'une relation individuelle de

kilometer verder, opnieuw gecreëerd.

De werknemers kunnen niet eenzijdig verplicht worden zonder compensatie van werkplaats veranderen, met uitzondering van degenen die de wijziging aanvaarden zonder compensatie.

Mevrouw de minister, is een wijziging van de werkplaats een voldoende motief voor ontslag? Zo neen, mogen de werknemers dan kiezen om naar Vlaanderen te gaan? Is de toestand voor de werknemers in Lichtervelde niet identiek aangezien er plaatsen gecreëerd zullen worden in Nederland? Is deze transfer geen excuus voor SAPA om jongere werknemers met minder anciënniteit aan te werven en op die manier de arbeidskosten te drukken?

Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – SAPA Benelux heeft twee afdelingen in België: in Ghlin en in Lichtervelde. Op een buitengewone ondernemingsraad kondigde de directie collectief ontslag aan in die twee vestigingen.

De herstructurering treft 170 werknemers: 148 arbeiders en 22 bedienden. De directie wenst zoveel mogelijk werknemers bij de herstructurering te betrekken en een constructief gesprek aan te gaan. De vakbonden willen natuurlijk het aantal naakte ontslagen beperken.

Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen het individueel recht op arbeid, enerzijds, en een collectieve procedure, anderzijds.

De werkplaats is in principe een essentieel element van het arbeidscontract. Op straffe van schending van artikel 1134 van het Burgerlijk Wetboek kan de werkgever niet eenzijdig een ingrijpende wijziging opleggen.

Het gaat hier evenwel om een collectieve procedure, waaraan de redenen voor ontslag zijn gekoppeld.

In de reglementering die van toepassing is op een collectieve ontslagprocedure wordt als collectief ontslag beschouwd: elk ontslag, om één of meerdere redenen, die niet inherent is aan de werknemers, en die in de loop van een bepaalde periode een aantal werknemers betreffen, naargelang van de grootte van de betrokken onderneming.

In dit geval moeten de beschermende bepalingen inzake collectief ontslag, zoals hierboven vermeld, worden toegepast, gelet op de economische en strategische redenen die de onderneming inroept voor de reorganisatie.

De werkgever is verplicht, op straffe van boete, de vertegenwoordigers van de werknemers te informeren en te raadplegen over de mogelijkheden om een collectief ontslag te vermijden of te beperken en de gevolgen ervan te verlichten door sociale begeleidingsmaatregelen zoals hulp bij het opnieuw intreden in het arbeidsproces of omscholing van werknemers.

Het probleem van de wijziging van arbeidsplaats zal ongetwijfeld besproken worden tijdens het overleg; het gaat hier immers niet om een individueel geval, maar om collectieve maatregelen.

De onderneming kan de werknemers toelaten hun activiteit op een andere plaats verder te zetten, voor zover de economische

travail, mais de mesures collectives.

L'entreprise peut bien entendu permettre aux travailleurs de poursuivre leur activité sur un autre site, pour autant que l'activité économique réalisée sur le nouveau site le justifie et que les travailleurs concernés marquent leur accord.

Pour terminer, j'ajoute que le conciliateur social concerné a déjà informé les parties concernées de sa disponibilité.

Mme Fabienne Winckel (PS). – Si j'ai bien compris, vous venez nommer un conciliateur afin qu'il apporte un appui aux discussions syndicales en cours. Cette négociation devrait porter aussi sur le libre choix qui pourrait être laissé aux travailleurs de poursuivre leur activité sur l'autre site.

Mme Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile. – Si la direction de l'entreprise faisait cette proposition, il appartiendrait aux travailleurs de faire un choix. Cette mesure s'inscrirait dans le cadre d'un plan social et leur consentement serait toujours requis. Cette proposition me semblerait raisonnable et positive, en tant qu'alternative au licenciement collectif.

Mme Fabienne Winckel (PS). – Ce serait effectivement souhaitable car la région a connu récemment plusieurs fermetures d'entreprises. Je suis particulièrement sensible à ce problème. J'espère que nous pourrions apporter un soutien aux négociations syndicales afin que le plan social le plus avantageux possible soit dégagé dans ce contexte économique difficile. Je me permettrai de revenir sur le sujet.

Demande d'explications de M. François Bellot à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile sur «la lutte accrue contre la fraude dans la construction» (n° 5-1165)

M. François Bellot (MR). – Madame la Ministre, il semble que les syndicats et les employeurs du secteur belge de la construction soient parvenus à un accord au sujet d'une intensification de la lutte contre la fraude sociale organisée. D'après un communiqué du secrétaire d'État à la Coordination de la lutte contre la fraude, cet accord prévoit notamment une obligation d'identification pour quiconque monte sur un chantier et l'enregistrement des absences pour chômage économique.

Ce communiqué précise également que cet accord passé entre les syndicats et les employeurs du secteur de la construction sera traduit aussi vite que possible en texte de loi.

Cette obligation va générer un accroissement du nombre de contrôles à effectuer sur les chantiers de construction.

Toutefois, j'ai pu lire récemment que les informations communiquées par M. le secrétaire d'État seraient prématurées et que l'accord en question sur une obligation d'identification couplée n'aurait pas encore été ratifié ni par les syndicats ni par les ministres de tutelle.

Pouvez-vous m'indiquer si un accord existe bel et bien entre

activité op de nieuwe plaats dit verantwoordt en de betrokken werknemers ermee akkoord gaan.

Tot slot voeg ik er nog aan toe dat de sociale bemiddelaar de partijen al heeft laten weten dat hij ter beschikking staat.

Mevrouw Fabienne Winckel (PS). – *Als ik het goed heb begrepen, hebt u een bemiddelaar aangesteld om de vakbondsonderhandelingen te begeleiden. Deze onderhandelingen moeten ook gaan over de vrije keuze van de werknemers om op een andere plaats verder te werken.*

Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – *Als de directie dit voorstelt, dan komt het de werknemers toe een keuze te maken. Deze maatregel zou passen in een sociaal plan en de instemming van de werknemers zou altijd vereist zijn. Dit lijkt me een redelijk en positief voorstel als alternatief voor een collectief ontslag.*

Mevrouw Fabienne Winckel (PS). – *Het zou inderdaad gewenst zijn, want in de regio hebben de jongste tijd verschillende ondernemingen hun deuren gesloten. Ik ben bijzonder gevoelig voor dit probleem. Ik hoop dat we de vakbondsonderhandelingen kunnen steunen opdat het meest voordelige sociaal plan wordt bekomen in deze moeilijke economische context. Ik zal hierop later terugkomen.*

Vraag om uitleg van de heer François Bellot aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «het opvoeren van de strijd tegen de fraude in de bouwsector» (nr. 5-1165)

De heer François Bellot (MR). – *Het lijkt erop dat de vakbonden en de werkgevers van de Belgische bouwsector tot een akkoord zijn gekomen over het opvoeren van de strijd tegen de georganiseerde sociale fraude. Volgens een mededeling van de staatssecretaris voor de Coördinatie van de fraudebestrijding houdt dat akkoord met name een identificatieverplichting in voor iedereen die een werf betreedt en een registratie van de afwezigheden wegens economische werkloosheid.*

Die mededeling preciseert ook dat dit akkoord tussen vakbonden en werkgevers van de bouwsector zo vlug mogelijk zal worden omgezet in een wettekst.

Die verplichting zal aanleiding geven tot een verhoging van het aantal uit te voeren controles op de bouwerven.

Toch heb ik onlangs kunnen lezen dat de informatie die door de staatssecretaris werd meegedeeld voorbarig zou zijn en dat het akkoord in kwestie over een gekoppelde identificatieplicht nog niet goedgekeurd zou zijn, noch door de vakbonden, noch door de ministers bevoegd voor het administratief toezicht.

les différents partenaires, sur un mécanisme de lutte accrue contre la fraude dans la construction ?

Dans l'affirmative, comment envisagez-vous de mettre en place les contrôles sur chantiers ?

Dans la négative, pourquoi le secrétaire d'État à la coordination de la lutte contre la fraude a-t-il communiqué avec une telle précision sur un accord prématuré ?

Je voudrais également savoir qui, au sein du gouvernement fédéral, coordonne ce type d'action ? Est-ce le secrétaire d'État ou vous-même, en tant que ministre de l'Emploi, ou encore le Premier ministre ?

Mme Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile. – Vos questions sont pertinentes, monsieur Bellot.

À l'initiative de mon cabinet, nous avons mené différentes négociations avec le secteur de la construction, dans le cadre de la commission paritaire qui lui est propre. Après quelques rencontres, ce groupe de travail a pu dégager un accord entre les représentants des travailleurs et les représentants des employeurs. Bien sûr, à ce stade, l'accord en question n'était pas encore soumis aux différentes instances. Il s'agissait de ce type d'accord informel qui peut apparaître à l'issue de nombreux échanges. Ce consensus portait sur quelques principes, notamment le fait d'être solidairement responsable du paiement du salaire minimum des sous-traitants, l'obligation d'enregistrement des absences liées au chômage économique, l'obligation de porter, sur chantier, un badge d'identification, tant pour les travailleurs que pour les indépendants.

Ce point n'avait toutefois pas encore été abordé au niveau des différents ministres de tutelle, au sein du Conseil des ministres restreint. Cette discussion n'a eu lieu, à ma demande, que mercredi dernier. L'accord n'avait pas non plus été ratifié d'une quelconque manière par les instances compétentes. D'où mon étonnement de voir « cet accord » rendu public, alors qu'il ne s'agissait que d'une étape dans les discussions. Le gouvernement était toujours libre d'ajouter des mesures plus contraignantes. Au Conseil des ministres restreint s'est manifestée la volonté collective de considérer comme acquis certains points positifs, comme la solidarité qui s'exprime à travers le salaire minimum, et d'envisager des mesures complémentaires.

Un groupe de travail doit se réunir dans mon cabinet dans les prochains jours. L'objectif est de voir avec les représentants des vice-premiers ministres quelles sont les mesures complémentaires qui pourraient être imaginées. De plus, à un moment donné, ce dossier sera rattaché à celui de la responsabilité solidaire, notamment en ce qui concerne le détachement de travailleurs. Nous devons en effet simultanément organiser et présenter un projet de loi appliquant une directive européenne relative au détachement des travailleurs, impliquant un contrôle et une logique de responsabilité solidaire.

Comme je l'ai écrit, il était prématuré de communiquer le texte et de le présenter comme un accord définitif. La discussion politique n'avait pas encore commencé au sein du Conseil des ministres restreint.

Kunt u me zeggen of er wel degelijk een akkoord bestaat tussen de verschillende partners over een systeem voor de opvoering van de strijd tegen de fraude in de bouw?

Zo ja, hoe zal u de controles op de werven organiseren?

Zo neen, waarom heeft de staatssecretaris voor de Coördinatie van de fraudebestrijding met een grote precisie over een voorbarig akkoord gecommuniceerd?

Ook vernam ik graag wie binnen de federale regering dat soort actie coördineert. Is het de staatssecretaris of uzelf, als minister van Werk, of de eerste minister?

Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – Mijnheer Bellot, uw vragen zijn pertinent.

Op initiatief van mijn kabinet hebben we verschillende onderhandelingen gevoerd met de bouwsector in het kader van zijn paritair comité. Na enkele ontmoetingen heeft die werkgroep een akkoord kunnen bereiken tussen de afgevaardigden van werknemers en werkgevers. Uiteraard was op dat moment dat akkoord nog niet aan de verschillende instanties onderworpen. Het gaat om het soort informeel akkoord dat tot stand kan komen na vele gedachtewisselingen. Die consensus betrof enkele beginselen, namelijk het feit hoofdelijk aansprakelijk te zijn voor de betaling van het minimumloon van de onderaannemers, de verplichting tot registratie van de afwezigheid wegens economische werkloosheid, de verplichting om op de werf een identificatiebadge te dragen, zowel voor de werknemers als voor de zelfstandigen.

Dat punt was echter nog niet aangesneden op het niveau van de verschillende ministers belast met het administratief toezicht binnen het kernkabinet. Die discussie heeft, op mijn vraag, slechts woensdag plaatsgevonden. Het akkoord was evenmin op welke manier ook goedgekeurd door de bevoegde instanties. Vandaar mijn verbazing te zien dat dit 'akkoord' openbaar werd gemaakt, terwijl het enkel om een stap in de discussies ging. De regering was altijd vrij om meer dwingende maatregelen toe te voegen. In het kernkabinet kwam de collectieve wil tot uiting om bepaalde positieve punten als verworven te beschouwen, zoals de hoofdelijke aansprakelijkheid met betrekking tot het minimumloon en het nemen van aanvullende maatregelen.

De komende dagen moet in mijn kabinet een werkgroep bijeenkomen. De bedoeling is met de vertegenwoordigers van de vice-premiers te bekijken welke aanvullende maatregelen kunnen worden overwogen. Op een bepaald ogenblik zal dat dossier bovendien worden gekoppeld aan dat van de hoofdelijke aansprakelijkheid, met name wat de detachering van werknemers betreft. We moeten inderdaad tegelijk een wetsontwerp voorstellen over de toepassing van een Europese richtlijn over de detachering van werknemers, wat een controle en een logica van hoofdelijke aansprakelijkheid impliceert.

Zoals ik heb geschreven, was het voorbarig de tekst mee te delen en hem voor te stellen als een definitief akkoord. De politieke discussie in het kernkabinet was nog niet begonnen.

M. François Bellot (MR). – Les mesures qui ont été présentées au Comité de concertation concernent-elles ce projet-là ?

Mme Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile. – Le projet va maintenant être soumis aux vice-premiers ministres qui y apporteront peut-être des mesures complémentaires. Quoi qu'il arrive, nous déposerons un projet de loi sur cette base – pas définitive à ce jour. Ce projet sera joint au projet de loi relatif à la responsabilité solidaire pour le détachement des travailleurs, autre problème sensible et parfois plus fondamental pour la lutte contre les abus.

M. François Bellot (MR). – Ce projet sera-t-il élargi à d'autres secteurs que celui de la construction ?

Mme Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile. – L'accord conclu sur la note que j'avais déposée au Conseil des ministres restreint prévoyait d'élargir les quelques principes à tout le secteur immobilier et de ne pas les limiter au seul secteur de la construction. Les règles relatives au détachement des travailleurs seront, elles aussi, plus générales. Tout cela m'a fait dire qu'il était prématuré de présenter le projet : il manquait des éléments, il n'y avait pas encore d'accord politique, ni d'approbation par les instances compétentes. De plus, nous n'en sommes pas au stade d'un accord interprofessionnel : l'assentiment des employeurs et organisations syndicales sur tous les éléments de la lutte contre la fraude n'est pas requis. Le gouvernement, dans ses mesures régaliennes, peut encore imaginer d'autres dispositions, ce qui me semble indispensable.

Demande d'explications de M. Bert Anciaux au ministre des Pensions et des Grandes villes sur «l'étude consacrée récemment aux pensions et les possibilités offertes par le modèle suédois» (n° 5-924)

M. Bert Anciaux (sp.a). – *Inutile de dire que nos régimes de pensions sont peu transparents et que, pour certaines personnes, le montant de la pension ne permet pas de mener une vie décente.*

Pourtant, le think tank d'inspiration libérale Itinera vient de présenter de nouvelles propositions selon lesquelles le montant de la pension perçue par les personnes qui gagnent un revenu élevé et prennent précocement leur retraite est supérieur au montant des cotisations que ces personnes ont versées. Itinera propose de relever progressivement l'âge de la retraite à 66 ans en 2015, 67 ans en 2020, 68 ans en 2030 et 70 ans en 2050, tout en permettant de combiner une retraite à mi-temps et un travail à mi-temps à partir de 60 ans.

Lors de la présentation de l'étude d'Itinera, le ministre est apparu sous le charme, se référant au modèle suédois axé sur un compte notionnel individuel. Il s'agit d'un compte établi sur mesure, sur la base des cotisations personnelles et de l'évolution de la carrière.

Comment le ministre évalue-t-il l'analyse et les propositions

De heer François Bellot (MR). – *Betreffen de maatregelen die op het Overlegcomité werden voorgesteld dat ontwerp?*

Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – *Het ontwerp zal nu worden voorgelegd aan de vice-eersteministers die er misschien aanvullende maatregelen zullen aan toevoegen. Wat er ook gebeurt, wij zullen een wetsontwerp op die basis indienen. Dat is vandaag nog niet definitief. Dat ontwerp zal worden gekoppeld aan het wetsontwerp over de hoofdelijke aansprakelijkheid voor de detachering van werknemers, een ander gevoelig probleem dat soms fundamenteeler is voor de strijd tegen de misbruiken.*

De heer François Bellot (MR). – *Zal dat ontwerp worden verruimd tot andere sectoren dan de bouw?*

Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – *Het akkoord over de nota die ik bij het kernkabinet had ingediend, hield de verruiming van de beginselen tot de hele vastgoedsector en niet de beperking ervan tot de bouwsector in. De regels over de detachering van werknemers zullen ook algemener zijn. Dat alles heeft me doen zeggen dat het voorbarig was het ontwerp voor te stellen: er ontbraken elementen aan, er was nog geen politiek akkoord, noch goedkeuring door de bevoegde instanties. Bovendien zijn we nog niet in het stadium van een interprofessioneel akkoord. De instemming van de werkgevers en vakbonden over alle elementen van de strijd tegen de fraude is nog niet verkregen. De regering kan nog van bovenaf maatregelen opleggen en andere bepalingen voorstellen, wat me onontbeerlijk lijkt.*

Vraag om uitleg van de heer Bert Anciaux aan de minister van Pensioenen en Grote Steden over «recent onderzoek naar pensioenen en de mogelijkheden van het Zweedse model» (nr. 5-924)

De heer Bert Anciaux (sp.a). – *Het hoeft weinig betoog dat onze pensioenregelingen weinig overzichtelijk zijn en dat voor heel wat mensen het pensioen ontoereikend is voor een kwaliteitsvol leven.*

Desondanks kwam de liberaal geïnspireerde denktank Itinera onlangs met nieuwe voorstellen. Volgens die voorstellen zullen grootverdieners die vroeg op pensioen gaan, meer pensioen ontvangen dan ze ooit bijdragen betaalden. Tevens stelt Itinera voor de pensioenleeftijd progressief te verhogen waarbij een deeltijds pensioen vanaf 60 jaar zou worden gecombineerd met deeltijdwerk om naar een volwaardig pensioen te gaan vanaf 66 jaar in 2015, 67 jaar in 2020, 68 jaar in 2030 tot 70 jaar in 2050.

Bij de voorstelling van het Itinera-onderzoek toonde de minister zich blijkbaar gecharmeerd. Daar verwees hij naar het Zweedse model waarbij een individuele notionele rekening wordt ontwikkeld. Dat is een op maat van de persoon gemaakte rekening, rekening houdend met de persoonlijke bijdragen en de evolutie van de loopbaan.

Hoe evalueert de minister de analyse en voorstellen van

d'Itinera ? Est-il vrai que les travailleurs dont la rémunération est élevée et qui prennent précocement leur retraite, toucheront plus que le montant versés à titre de cotisations ?

Est-il vrai que le ministre est séduit par le modèle suédois du compte notionnel individuel ? Comment le ministre pourrait-il le décrire concrètement ? Comment compte-t-il le transposer dans la politique des pensions ? Quels sont, selon lui, les points forts et les points faibles de ce modèle ? A-t-il déjà fixé un calendrier et un échelonnement pour la mise en œuvre de ce modèle ?

M. Michel Daerden, ministre des Pensions et des Grandes villes. – *J'avoue que je ne me souviens pas de l'analyse d'Itinera concernant les gros revenus.*

L'analyse du financement des pensions ne se limite pas à corrélérer les cotisations versées au montant des pensions payé et ce, pour diverses raisons.

Tout d'abord, l'analyse du financement s'inscrit dans le cadre d'une gestion globale contenant aussi des financements alternatifs. Ensuite, le montant de la pension est plafonné. Une personne ayant un revenu élevé aura versé plus dans le premier pilier que ce qu'elle recevra en réalité à titre de pension. C'est une conséquence du principe de solidarité.

J'ai été vivement interpellé par le modèle suédois lorsque je l'ai découvert à mon arrivée au département. Par la suite, je me suis réjoui d'apprendre que le parlement organisait une mission spéciale en Suède, précisément pour examiner ce modèle dont on m'avait tant vanté les mérites. Je saisis l'occasion pour rendre hommage au Sénat et pour remercier sa commission des Affaires sociales dont je vous invite à lire le document n° 4-1733/1 qui est un rapport intéressant sur le modèle suédois.

Vous avez raison de dire que le système tient compte de l'espérance de vie. Voyez combien on se rapproche de la note du formateur ! Le modèle suédois s'est mis en place sur une longue période, en accord avec les interlocuteurs sociaux.

Lorsque la Belgique a assuré la présidence européenne, j'ai insisté pour que le modèle suédois soit examiné sous l'angle de l'information donnée car je suis persuadé de l'importance de celle-ci vis-à-vis des personnes plus âgées. C'est particulièrement vrai pour l'information correcte et complète qui doit être prodiguée aux travailleurs sur leurs droits actuels et futurs en matière de pension. Les Suédois ont reconnu que malgré les informations reçues, ils avaient été surpris d'apprendre et de découvrir, contre toute attente, que leur modèle subissait également de plein fouet la crise et que leurs pensions seraient rabotées.

Je pourrais dès à présent sortir des comptes individualisés. Cela ne présente aucune difficulté technique mais cela pose un grand problème politique : faut-il dire oui ou non ? En supposant que l'on dise oui, de quelle manière prendra-t-on en compte les périodes assimilées ? Combien d'années ? À nouveau, la question nous ramène au grand débat sur la note du formateur dont elle constitue un thème important. Depuis hier soir, tous les thèmes qui étaient connus arrivent sur la table et votre demande d'explications intervient à un moment opportun.

Itinera? Is het waar dat veelverdieners die vroeg op pensioen gaan, meer zullen ontvangen dan ze ooit bijdroegen?

Klopt het dat de minister gecharmeerd is door het Zweedse model met een individuele notionele rekening? Hoe zou de minister dat voorstel concreet beschrijven? Hoe wil de minister het omzetten in het pensioenbeleid? Wat zijn volgens de minister de sterktes en zwaktes van het model? Heeft hij al een timing of fasering voor de uitvoering ervan?

De heer Michel Daerden, minister van Pensioenen en Grote Steden. – Ik geef toe dat ik me de analyse van Itinera over de hoge inkomens niet meer herinner.

De aanpak van financiering van de pensioenen is natuurlijk meer dan de gestorte bijdragen koppelen aan de uitbetaling van de pensioenen.

Daarvoor zijn er diverse redenen. Allereerst wordt de financiering geanalyseerd in het kader van een globaal beheer, met een deel alternatieve financieringen. Bovendien is het bedrag van het pensioen geplafonneerd. Een persoon met een hoog inkomen zal binnen de eerste pensioenpijler meer hebben gestort dan hij in werkelijkheid als pensioen zal ontvangen. Dat is een gevolg van het solidariteitsprincipe.

Ik was erg geïnteresseerd in het Zweedse model toen ik het bij mijn aankomst op het departement leerde kennen. Vervolgens was ik aangenaam verrast toen ik hoorde dat het parlement een bijzondere missie naar Zweden organiseerde, precies om dat model, waarvan de verdiensten zo vaak werden geprezen, te onderzoeken. Ik neem de gelegenheid te baat om de Senaat eer te betuigen en de commissie voor de Sociale Aangelegenheden te danken. Ik nodig u uit document 4-1733/1 te lezen, het verslag over de studiereis naar Zweden, waarin het Zweedse model wordt beschreven.

U hebt gelijk dat het systeem rekening houdt met de levensverwachting. U ziet hoe dicht dat aanleunt bij de benadering van de formateur! Het Zweedse model werd over een lange periode ingevoerd, in overleg met de sociale partners.

Tijdens het Europese voorzitterschap van België heb ik erop aangedrongen dat het Zweedse model werd onderzocht vanuit de invalshoek van de gegeven informatie. Het is immers zeer belangrijk dat er juiste en volledige informatie aan de werknemers wordt gegeven over hun huidige en toekomstige pensioenrechten. De Zweden hebben erkend dat ze ondanks de ontvangen informatie, verrast waren te horen dat, tegen alle verwachtingen in, hun model ook met volle kracht de gevolgen van de crisis zou ondervinden en dat hun pensioenen zouden worden aangetast.

Ik zou vanaf nu met individuele rekeningen kunnen beginnen. Technisch gezien is dat geen enkel probleem, maar het is wel een groot politiek probleem: moeten we ja of neen zeggen? Als we ja zeggen, op welke manier zal er rekening worden gehouden met de gelijkgestelde periodes? Hoeveel jaren? Dat brengt ons opnieuw bij het grote debat over de nota van de formateur waarvan het een belangrijk thema uitmaakt. Sinds gisteravond komen alle bekende thema's op tafel. Uw vraag om uitleg komt op het gepaste ogenblik.

Quant à l'aspect de la capitalisation dans le modèle suédois, je préconise plutôt un second pilier de pensions géré par les partenaires sociaux et accessible à tous les travailleurs.

C'est aussi une idée que j'ai défendue dans la note, mais dont d'autres avaient parlé avant moi. Je me suis permis de la reprendre car je suis convaincu que l'on ne pourra amener un maximum de nos concitoyens au seuil du bien-être que dans le cadre d'un deuxième pilier, quelle que soit sa dénomination.

J'attire aussi l'attention sur le fait qu'il faut veiller à sécuriser la manière dont les fonds sont placés. Sinon, étant donné la crise que nous venons de traverser, d'importants problèmes risquent de se poser. Les Pays-Bas, notamment, ont rencontré de grandes difficultés en la matière.

J'ai essayé, monsieur Anciaux, de répondre le plus finement possible aux questions très importantes que vous avez soulevées.

M. Bert Anciaux (sp.a). – *C'est la conviction que nos pensions doivent reposer sur un système de solidarité et l'« effet Matthieu » inhérent à notre système de pensions qui ont inspiré ma question.*

Il m'a toujours paru injuste qu'une personne qui travaille dur toute sa vie pour un salaire confortable ait une grosse pension et qu'une personne qui travaille dur toute sa vie pour un salaire modeste ait une petite pension. Ce n'est pas correct mais je sais qu'une majorité des gens pensent que la pension doit être basée principalement sur les cotisations.

Je vais lire le rapport sur le modèle suédois, rédigé sous la précédente législature par la commission des Affaires sociales du Sénat. Je lirai aussi avec beaucoup d'intérêt les propositions du formateur Di Rupo sur la généralisation du deuxième pilier.

Demande d'explications de M. Bert Anciaux au ministre des Pensions et des Grandes villes sur «l'application du principe de l'unité de carrière dans le cadre des pensions» (n° 5-996)

Demande d'explications de M. Bert Anciaux au ministre des Pensions et des Grandes villes et à la ministre des PME, des Indépendants, de l'Agriculture et de la Politique scientifique sur «la non-exécution de la loi relative aux pensions dues pour une carrière de plus de 45 ans» (n° 5-1131)

M. le président. – Je vous propose de joindre ces demandes d'explications. (*Assentiment*)

M. Bert Anciaux (sp.a). – *La loi du 11 mai 2003 a modifié le principe de l'unité de carrière pour le calcul des pensions. Selon la nouvelle disposition légale, un retraité se voit*

Wat het kapitalisatieaspect van het Zweedse model betreft, ben ik veeleer voorstander van een tweede pensioenpijler die door de sociale partners wordt beheerd en die voor alle werknemers toegankelijk is.

Dat idee heb ik eveneens verdedigd in de nota, maar het werd vroeger al door anderen naar voren gebracht. Ik heb het herhaald omdat ik ervan overtuigd ben dat de tweede pijler noodzakelijk is om het welzijn van zoveel mogelijk mensen te kunnen verzekeren.

We moeten opletten op welke manier de fondsen worden belegd, anders dreigen er grote problemen, gezien de crisis die we net hebben meegemaakt. Met name Nederland heeft grote moeilijkheden ondervonden op dat vlak.

De heer Bert Anciaux (sp.a). – Mijn vraag was enerzijds ingegeven door het principe dat onze pensioenen gebaseerd moeten zijn op een solidariteitssysteem en anderzijds door het Matteüseffect in ons pensioensysteem.

Zelf heb ik het altijd een van de grootste onrechtvaardigheden gevonden dat wie zijn hele leven hard werkt en veel verdient, een hoog pensioen heeft en wie zijn hele leven hard werkt en weinig verdient, een laag pensioen krijgt. Ik vind dat niet correct, maar ik weet dat de grote meerderheid van de mensen van mening is dat het pensioen hoofdzakelijk moet gebaseerd zijn op de bijdragen. Persoonlijk heb ik daar bedenkingen bij.

Ik zal in elk geval het rapport over het Zweeds model van de senaatscommissie voor de Sociale Aangelegenheden van vorige legislatuur lezen. Formateur Di Rupo heeft zopas ook voorstellen gedaan rond het veralgemenen van de tweede pensioenpijler. Ook die zal ik met veel interesse lezen.

Vraag om uitleg van de heer Bert Anciaux aan de minister van Pensioenen en Grote Steden over «de uitvoering van het principe van de eenheid van loopbaan in het kader van de pensioenen» (nr. 5-996)

Vraag om uitleg van de heer Bert Anciaux aan de minister van Pensioenen en Grote Steden en aan de minister van KMO's, Zelfstandigen, Landbouw en Wetenschapsbeleid over «het niet operationeel zijn van de wet met betrekking tot de pensioenen voor loopbanen van meer dan 45 jaar» (nr. 5-1131)

De voorzitter. – Ik stel voor deze vragen om uitleg samen te voegen. (*Instemming*)

De heer Bert Anciaux (sp.a). – De wet van 11 mei 2003 wijzigde het principe van de eenheid van loopbaan bij de berekening van de pensioenen. Volgens de nieuwe wettelijke

attribuer le montant de pension le plus élevé possible, qu'il ait eu une carrière homogène ou mixte.

Dans son rapport annuel 2010, le Service de médiation pour les pensions recommande au ministre de prendre les mesures nécessaires afin que les textes des arrêtés d'exécution de la loi du 11 mai 2003 soient publiés au Moniteur belge le plus rapidement possible et d'examiner dans quelle mesure un effet rétroactif peut être donné à ces dispositions.

Le ministre a-t-il donné suite à cette recommandation ? Si oui, quand l'arrêté d'exécution réclamé a-t-il été publié et est-il conforme à l'avis du Service de médiation ? Si non, qu'est-ce qui empêche le ministre de traduire cette recommandation en mesures concrètes et de publier l'arrêté d'exécution ? Pourquoi tarde-t-on à publier un arrêté qui répond largement aux justes aspirations de nombreux citoyens ?

J'en viens à ma seconde question.

Cette même loi du 11 mai 2003 fait aussi en sorte de ne plus léser celui qui travaille plus de 45 années lors du calcul de la pension. Huit ans après la publication de cette loi, il s'avère que cet aspect n'est pas encore opérationnel et que celui qui prolonge sa carrière au-delà de 45 années est toujours sanctionné. C'est un constat grotesque et surtout tragique, d'autant que les ténors des milieux socioéconomiques chantent à tue-tête que nous devons travailler plus longtemps.

Interrogé à la Chambre, le ministre a renvoyé à sa collègue des Classes moyennes, chargée des pensions des indépendants. C'est pourquoi je l'interroge à nouveau, espérant que l'on ne se renverra pas la balle constamment.

La sanction subie par les intéressés est double. Les années de travail au-delà de 45 années et donc les cotisations de pension versées pour ces années ne sont pas prises en considération. En outre, il ne faut pas croire que le calcul de la pension se fonde sur les années les plus « avantageuses ».

En cas de carrière mixte, ce sont les années passées dans la fonction publique qui sont les premières prises en considération, suivies des années de salariés et enfin des années d'indépendant. Le médiateur a déjà dénoncé le problème. Le ministre reconnaît-il que le désavantage subi, lors du calcul de la pension, par celui qui a travaillé plus de 45 années, n'a pas encore été éliminé ? Comment se fait-il que la solution à ce problème tarde à venir ?

M. Michel Daerden, ministre des Pensions et des Grandes villes. – Le tribunal du travail d'Hasselt et la cour du travail d'Anvers ont estimé qu'il n'était pas question de négligence dans le chef de l'État. En effet, un jugement du 5 février 2010 et un arrêt de la cour du 20 mai 2011 déclarent infondée une requête en condamnation au paiement d'une réparation de préjudice à la suite de la négligence des pouvoirs publics de fixer la date d'entrée en vigueur de l'article 3 de la loi du 11 mai 2003.

Vous avez donc raison d'affirmer que cette disposition n'est pas entrée en vigueur. Des personnes s'en sont d'ailleurs plaint, ce que je peux comprendre. Toutefois, le tribunal d'Hasselt et la cour d'Anvers ont récemment indiqué que l'État ne pouvait être condamné pour cette raison.

bepaling krijgt een gepensioneerde het hoogst mogelijke pensioenbedrag toegekend, ongeacht of hij/zij een homogene of gemengde loopbaan had.

In zijn jaarverslag 2010 beveelt de Ombudsdienst voor Pensioenen de minister aan alle noodzakelijke maatregelen te nemen om de teksten van de uitvoeringsbesluiten van de wet van 11 mei 2003 zo snel mogelijk in het *Belgisch Staatsblad* te publiceren en na te gaan of er aan de bepalingen ook terugwerkende kracht kan worden gegeven.

Heeft de minister gevolg gegeven aan de aanbeveling? Zo ja, wanneer verscheen dan het gevraagde uitvoeringsbesluit en komt het tegemoet aan het advies van de Ombudsdienst? Zo nee, wat verhindert de minister om de aanbeveling om te zetten in concrete maatregelen en het uitvoeringsbesluit te publiceren? Hoe komt het dat er werd getreuzeld met het uitvoeringsbesluit, dat toch in grote mate tegemoetkomt aan een faire verwachting van vele burgers?

Ik kom dan bij mijn tweede vraag.

Dezelfde wet van 11 mei 2003 zorgde er ook voor dat wie langer dan 45 jaar werkt, niet meer benadeeld wordt bij de berekening van zijn pensioen. Acht jaar later blijkt ook dat aspect van de wet nog steeds niet operationeel te zijn, zodat wie langer dan 45 jaar werkt nog steeds wordt bestraft voor de langere loopbaan. Een potsierlijke, maar vooral ook tragische vaststelling, zeker op het moment dat zowat alle sociaaleconomische tenoren met luide stem in koor zeggen dat we langer moeten werken.

Bij een vraag hierover in de Kamer verwees de minister naar zijn collega van Middenstand, belast met de pensioenen van zelfstandigen. Vandaar mijn vraag, in de hoop dat hier geen ongewenst pingpongspel begint.

De straf voor de betrokkenen is dubbel. De extra jaren buiten de 45, worden niet in aanmerking genomen en hun pensioenbijdragen tellen helemaal niet mee. Daarnaast mogen ze er zeker niet van uitgaan dat voor de berekening van het pensioen de meest 'voordelige' jaren worden gebruikt.

Bij een gemengde loopbaan komen eerst de ambtenarenjaren aan bod, dan de werknemersjaren en tot slot de jaren als zelfstandige. De ombudsman kaartte het probleem al aan. Beamt de minister dat de benadeling bij de pensioenberekening voor wie langer dan vijfenveertig jaar heeft gewerkt, nog niet ongedaan is gemaakt? Hoe komt het dat de oplossing voor dat probleem uitblijft?

De heer Michel Daerden, minister van Pensioenen en Grote Steden. – *De arbeidsrechtbanken van Hasselt en Antwerpen zijn van mening dat er geen sprake is van nalatigheid in hoofde van de overheid. Een vonnis van 5 februari 2010 en een arrest van het hof van 20 mei 2011 verklaren een verzoek en veroordeling tot een herstelbetaling voor de schade ingevolge een nalatigheid van de overheid met betrekking tot het bepalen van de datum van inwerkingtreding van artikel 3 van de wet van 11 mei 2003 ongegrond.*

U hebt dus gelijk, deze bepaling is nog niet van kracht. Ik begrijp de personen die een klacht hebben ingediend. De rechtbanken van Hasselt en Antwerpen hebben onlangs evenwel te kennen gegeven dat de staat om die reden niet kan worden veroordeeld.

D'une part, des problèmes techniques ont empêché l'échange de données entre l'Office national des pensions (ONP) et l'Institut national d'assurances sociales des travailleurs indépendants (INASTI). Ce problème est maintenant résolu. D'autre part, la réglementation est très complexe et la recherche de la pension la plus avantageuse nécessite de nombreux échanges.

L'auteur de la proposition a laissé au Roi le soin de fixer la date d'entrée en vigueur. Il précise ce qui suit : « Afin de s'assurer plus précisément de l'impact de la proposition sur les divers régimes de la sécurité sociale et compte tenu de la complexité du problème, un examen complémentaire avec les départements concernés s'avère indispensable ». Vous me direz que cet examen a duré longtemps...

Afin de permettre l'application de cette loi, j'ai demandé à l'Office national des Pensions d'avoir une approche nouvelle. Sans cela, on ne s'en sortira jamais car l'affaire dure depuis 2003. Cette approche doit se baser sur le montant global des pensions et non plus sur chaque année séparément. Je m'inspire ainsi du « principe de la pension la plus avantageuse en cas d'unité de carrière », tel que l'avait formulé en commission des Affaires sociales de la Chambre le ministre des pensions de l'époque. Si cette solution est retenue, un arrêté royal suffit et je suis convaincu qu'il peut être pris en affaires courantes.

M. Michel Daerden, ministre des Pensions et des Grandes villes. – *J'ai soumis cette proposition à la ministre des Indépendants pour qu'elle puisse l'analyser avec l'INASTI. La solution proposée ne créera pas de problèmes supplémentaires pour le régime des salariés.*

Je pense qu'il s'agit d'une bonne solution.

M. Bert Anciaux (sp.a). – *Alors qu'à la Chambre, le ministre des Pensions a estimé qu'il revenait à la ministre Laruelle, en charge des pensions des indépendants, d'examiner ce problème, il me donne aujourd'hui une réponse circonstanciée. Je me réjouis qu'il intervienne en coordonnant les points de vue de tous ceux qui sont responsables des pensions.*

Par ailleurs, je ne pense pas que la politique doive se fonder sur le jugement rendu par un tribunal dans un dossier concret. Ce n'est pas faire preuve de bonne gouvernance que de ne pas publier les arrêtés d'exécution d'une loi adoptée en 2003 déjà. J'espère que cette loi sera très rapidement exécutée car chaque retraité a droit à un calcul correct de sa pension.

(La séance est levée à 11 h 40.)

Eenzijds hebben technische problemen de uitwisseling van gegevens verhinderd tussen de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP) en het Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen (RSVZ). Die uitwisseling van gegevens vormt momenteel echter geen probleem meer. Anderzijds is de reglementering zeer complex, zodat het zoeken naar het voordeligste pensioen zeer veel uitwisseling met zich meebrengt.

De indiener van het voorstel laat het aan de Koning over om de datum van inwerkingtreding vast te leggen. Hij verduidelijkt het als volgt: 'Teneinde de impact van het voorstel op de verschillende regimes van de sociale zekerheid preciezer te kennen en rekening houdend met de complexiteit van het probleem, lijkt een bijkomende analyse met de betrokken departementen onontbeerlijk'. U zegt dat de analyse veel tijd in beslag heeft genomen ...

Om deze wet te kunnen toepassen heb ik de Rijksdienst voor Pensioenen een nieuwe aanpak gevraagd. Zonder komen we er nooit uit, want de zaak sleept al aan sinds 2003. Deze benadering moet gebaseerd zijn op het totaalbedrag van de pensioenen en niet meer op elk jaar afzonderlijk. Ik baseer me op het principe van het meest voordelige pensioen bij de eenheid van loopbaan, zoals destijds door de toenmalige minister van pensioenen geformuleerd in de Kamercommissie voor de Sociale Aangelegenheden. Als wordt geopteerd voor deze oplossing, volstaat een uitvoeringsbesluit. Ik ben ervan overtuigd dat dit mogelijk is met een regering in lopende zaken.

De heer Michel Daerden, minister van Pensioenen en Grote Steden. – Ik heb dat voorgelegd aan de minister van Zelfstandigen, zodat ze het voorstel zou kunnen analyseren met het RSVZ. De voorgestelde oplossing zal geen bijkomende problemen geven voor het werknemersstelsel.

Ik denk dat dat een goede oplossing is.

De heer Bert Anciaux (sp.a). – Ik had twee vragen, één aan de minister van Pensioenen en één aan de minister van Zelfstandigen, bevoegd voor de pensioenen van zelfstandigen. Aangezien de vragen zijn samengevoegd, krijg ik een uitgebreid antwoord van de minister van Pensioenen, in tegenstelling met wat in de Kamer is gebeurd. Daar vond de minister dat minister Laruelle het probleem moest bekijken. Ik ben dus blij dat de minister coördinerend optreedt voor iedereen die iets met pensioenen te maken heeft. Dat is een goede zaak.

Anderzijds vind ik niet dat het beleid moet worden gevormd op basis van de beoordeling van een rechtbank in een concreet dossier. En het is ook geen teken van goed bestuur dat er nog geen uitvoeringsbesluiten zijn voor een wet die al in 2003 is goedgekeurd. Ik hoop dat er nu snel uitvoering aan wordt gegeven, want elke gepensioneerd heeft recht op een correcte berekening van zijn pensioen.

(De vergadering wordt gesloten om 11.40 uur.)