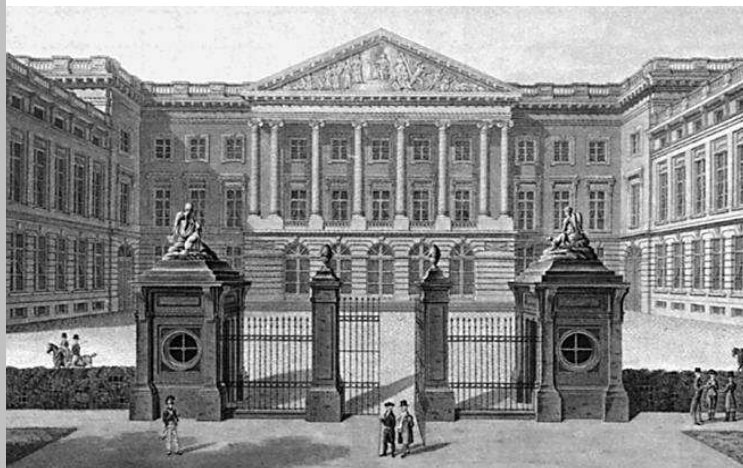


**Sénat de Belgique**

**Session ordinaire 2011-2012**



**5-97COM**

**Commission des Affaires sociales**

**Mardi 25 octobre 2011**

**Séance de l'après-midi**

**Annales**

**Handelingen**

**Commissie voor de Sociale  
Aangelegenheden**

**Dinsdag 25 oktober 2011**

**Namiddagvergadering**

**5-97COM**

**Belgische Senaat**  
**Gewone zitting 2011-2012**

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](http://www.senate.be)    [www.lachambre.be](http://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](http://www.senate.be)    [www.dekamer.be](http://www.dekamer.be)

**Sommaire****Inhoudsopgave**

<p>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 «la discrimination d'anciens patients cancéreux lors des recrutements» (n° 5-1175) .....4</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 «l'arrêt 125/2011 rendu par la Cour constitutionnelle le 7 juillet 2011» (n° 5-1204) .....6</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 statut des étudiants/travailleurs suivant un enseignement supérieur en alternance» (n° 5-1256).....7</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 «les prépensions dans le cadre du pacte des générations» (n° 5-1257).....9</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 «les conditions de l'exercice du droit au crédit-temps complet» (n° 5-1258).....10</p> <p>Demande d'explications de M. Rik Torfs 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 mécanismes de correction de la norme salariale» (n° 5-1259).....12</p> <p>Demande d'explications de M. Rik Torfs 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 contrôle de l'application de la norme salariale» (n° 5-1310) .....12</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 comptabilisation des intérimaires pour déterminer le nombre de mandats lors des élections sociales de 2012» (n° 5-1264) .....16</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 modalités pratiques d'application des nouveaux préavis» (n° 5-1300) .....17</p> <p>Demande d'explications de Mme Martine Taelman 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 «un abus possible du droit aux allocations de chômage» (n° 5-1358) .....19</p>	<p>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 discriminatie van ex-kankerpatiënten bij aanwerving» (nr. 5-1175).....4</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 arrest 125/2011 van 7 juli 2011 van het Grondwettelijk Hof» (nr. 5-1204).....6</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 statuut van studenten/werknemers die duaal hoger onderwijs volgen» (nr. 5-1256).....7</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 «de brugpensioenen in het kader van het generatiepact» (nr. 5-1257) .....9</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 «de voorwaarden voor de uitoefening van het recht op volledig tijdscrediet» (nr. 5-1258) ..... 10</p> <p>Vraag om uitleg van de heer Rik Torfs aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «de bijsturingsmechanismen van de loonnorm» (nr. 5-1259) ..... 12</p> <p>Vraag om uitleg van de heer Rik Torfs aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «de controle op de naleving van de loonnorm» (nr. 5-1310) ..... 12</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 opnemen van uitzendkrachten in de berekening van het aantal mandaten voor de sociale verkiezingen van 2012» (nr. 5-1264) ..... 16</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 praktische uitvoeringswijze van de nieuwe opzeggingstermijnen» (nr. 5-1300)..... 17</p> <p>Vraag om uitleg van mevrouw Martine Taelman aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «een mogelijk misbruik van het recht om een werkloosheidsuitkering te ontvangen» (nr. 5-1358) ..... 19</p>
---	---

**Présidence de Mme Elke Sleurs***(La séance est ouverte à 14 h 35.)***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 «la discrimination d'anciens patients cancéreux lors des recrutements» (n° 5-1175)**

**M. Patrick De Groote (N-VA).** – *Voici quelque temps, divers médias ont raconté l'histoire d'une femme qui avait réussi ses examens et ses tests physiques dans le cadre d'une procédure de recrutement à la police mais qui a été exclue parce qu'elle avait eu un cancer au cours des deux années précédentes.*

*Il avait déjà été fait mention auparavant de l'exclusion d'un candidat au recrutement par l'armée parce qu'il avait été atteint d'un cancer au cours des cinq années précédentes.*

*Cette réglementation est selon moi illégale, notamment parce qu'elle est contraire à la législation antidiscrimination. Je renvoie à ce sujet à l'exposé des motifs de ma proposition de loi que j'ai déposée d'abord à la Chambre et plus tard au Sénat.*

*Quelle est la position de la ministre à ce sujet ?*

*Est-elle disposée à agir et à faire examiner l'application d'une période durant laquelle une personne n'a pas été atteinte d'un cancer comme critère de sélection en vue d'un recrutement, tant pour les pouvoirs publics que dans le secteur privé ?*

**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.** – *Lorsque j'ai appris cette histoire voici six mois, j'ai aussitôt pris contact avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Ce centre a immédiatement commencé à travailler sur ce dossier. J'ai aussi communiqué à la plaignante le nom de la personne qui suit son dossier au Centre.*

*Deux approches de cette problématique sont possibles. Les critères de sélection applicables à la police sont fixés dans la loi du 7 décembre 2008 organisant un service de police intégré, l'arrêté royal du 20 juillet 2011 portant la position juridique du personnel des services de police et l'arrêté ministériel du 30 avril 2010 modifiant l'arrêté ministériel du 28 décembre 2001 sur le statut policier. Un règlement prévoit les normes minimum à remplir pour accéder à des fonctions de police et précise le profil médical d'aptitude en fonction de facteurs comme, entre autres, la biométrie et le système cardio-vasculaire. L'article 7 prévoit pour les candidats atteints d'une tumeur maligne une inaptitude temporaire de deux ans à dater du dernier traitement de la tumeur. Cet arrêté ministériel n'est pas discriminatoire au sens de la loi du 10 mai 2007. Une disposition de cet arrêté stipule en effet qu'il n'y a pas de discrimination lorsque la distinction se fonde sur une loi, ce qui est clairement le cas en l'occurrence.*

*Par conséquent, cette réglementation qui prévoit l'inaptitude temporaire pendant deux ans – initialement, c'était même*

**Voorzitter: mevrouw Elke Sleurs***(De vergadering wordt geopend om 14.35 uur.)***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 discriminatie van ex-kankerpatiënten bij aanwerving» (nr. 5-1175)**

**De heer Patrick De Groote (N-VA).** – Een tijd terug werd er in verschillende media melding gemaakt van een vrouw die bij een selectieprocedure bij de politie geslaagd was voor haar examens en haar fysieke proeven, maar werd uitgesloten op basis van het niet kankervrij zijn gedurende een periode van 2 jaar.

Eerder was er ook al sprake van het uitsluiten van een kandidaat-rekruut in het leger op basis van de vereiste dat men 5 jaar kankervrij moet zijn.

Mijns inziens is deze regeling onwettig wegens onder meer in strijd met de discriminatiewetgeving. Ik verwijs hiervoor naar de memorie van toelichting van mijn wetsvoorstel, dat ik eerst in de Kamer en later in de Senaat heb ingediend.

Wat is het standpunt van de minister hieromtrent?

Is de minister bereid om actie te ondernemen en een onderzoek te verrichten naar de toepassing van een kankervrije periode als selectiecriteria bij aanwerving, zowel bij de overheid als in de privésector?

**Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid.** – Toen ik zes maanden geleden van deze geschiedenis op de hoogte werd gebracht, heb ik onmiddellijk contact opgenomen met het Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding. Het centrum heeft dat dossier daarop dadelijk in behandeling genomen. Ik heb de klager ook gemeld wie dit dossier in het Centrum behandelt.

Er zijn voor deze problematiek twee benaderingen mogelijk. De selectiecriteria voor aanwerving bij de politie zijn vastgelegd door de wet van 7 december 2008 op de geïntegreerde politiediensten, het koninklijk besluit van 20 juli 2011 betreffende de juridische positie van het personeel van de politiediensten en het ministerieel besluit van 30 april 2010 tot wijziging van het ministerieel besluit van 28 december 2001 op het politiestatuut. Een reglement bepaalt de minimumnormen om tot politieke functies te worden toegelaten en specificiert het geschikte medische profiel aan de hand van factoren zoals onder meer de biometrie of het cardiovasculaire systeem. Artikel 7 bepaalt dat er voor kandidaten met een kwaadaardige tumor een tijdelijke ongeschiktheid van twee jaar geldt, te beginnen na de laatste behandeling van de tumor. Dit ministerieel besluit is niet discriminerend in de zin van de wet van 10 mei 2007. Een clausule bij dit besluit zegt namelijk dat er geen sprake is van discriminatie wanneer het onderscheid voortvloeit uit een wet, wat hier duidelijk het geval is.

*pendant cinq ans – de tout candidat après le dernier traitement de la tumeur maligne devra être révisée. La ministre Turtelboom a déjà fait savoir qu'elle est disposée à le faire. Elle n'imposerait plus une période d'attente générale, prédéfinie et systématique mais bien une analyse précise tenant compte de la spécificité de chaque cas. Cela signifie que la règle des deux ans au moment de l'examen médical tombe.*

*Une seconde approche consiste à évaluer en 2012 les lois du 10 mai 2007. Dans ce cadre, on pourra réfléchir au maintien de l'état de santé comme critère et à la prise en considération de l'état de santé dans les années antérieures. La réglementation actuelle porte uniquement sur l'état de santé actuel et futur. Un débat doit encore être mené à ce sujet.*

*L'affaire évoquée par M. De Grootte n'est pas illégale, elle est bien fondée. C'est pourquoi la ministre Turtelboom prendra une initiative en vue de modifier la réglementation à ce sujet.*

**M. Patrick De Grootte (N-VA).** – *Je retiens que vous n'exigez plus qu'une personne n'ait pas souffert d'un cancer pendant une certaine période.*

*Vous dites que la loi autorise des discriminations de la part de la police et de l'armée. Elles reçoivent pour ainsi dire un permis de discrimination. Vous reconnaissez par là qu'une discrimination fondée sur les antécédents médicaux est possible. Vous dites que la loi interdit uniquement la discrimination sur la base de l'état de santé actuel et futur mais non sur la base des antécédents médicaux. C'est exact, mais la raison est que lors de l'examen de la loi concernée, la question s'est posée de savoir si la science médicale peut établir un pronostic sur la base du matériel génétique. C'est précisément pour protéger les gens contre ce genre d'évolution dangereuse de la science que la loi a repris cette notion d'état de santé futur. En fait, elle aurait mieux fait d'instaurer une protection contre l'affaiblissement de la conscience éthique du pouvoir exécutif, car, sur la base de la préoccupation légitime du législateur de l'époque, des personnes qui ont eu un cancer subissent aujourd'hui une discrimination fondée sur leurs antécédents médicaux.*

*Vous trouvez cela légitime, ce que je ne comprends pas. Quelqu'un qui a le cancer soit est guéri, auquel cas la maladie n'est plus pertinente, soit est encore malade et, en vertu de la loi, il ne peut pas faire l'objet d'une discrimination, soit a des séquelles de son cancer et on parle alors de maladie chronique ou d'un handicap. Dans ce dernier cas, il ne peut pas davantage faire l'objet de discrimination. Mais vous affirmez que, selon la loi belge, une personne guérie peut faire l'objet de discrimination. La raison serait qu'il y a toujours un risque de rechute que l'on peut prévoir grâce aux statistiques scientifiques, mais c'est précisément ce que le législateur a voulu éviter. Cependant la discrimination réapparaît furtivement puisqu'on l'autorise sur la base des antécédents médicaux.*

*Vous renvoyez aussi à la disposition qui autorise la discrimination fondée sur une loi. Dans cette optique, on se*

Bijgevolg zal deze regeling omtrent de tijdelijke ongeschiktheid van twee jaar – aanvankelijk zelfs vijf jaar – na de laatste behandeling van de kwaadaardige tumor moeten worden herzien. Minister Turtelboom heeft al medegedeeld dat ze hiertoe bereid is. Ze wil geen algemene, vooraf bepaalde en systematische wachtperiode meer in de wet. Ze wil een duidelijke analyse die rekening houdt met de specifieke kenmerken van elk geval. Dat houdt in dat de regel van twee jaar op het ogenblik van het medische onderzoek wegvalt.

Een tweede benadering gaat ervan uit dat de wetten van 10 mei 2007 in 2012 worden geëvalueerd en in die context kan de vraag worden behandeld of we de gezondheid als criterium moeten blijven hanteren en of we die kunnen uitbreiden naar de vroegere gezondheidstoestand. De huidige regeling heeft het alleen over de huidige en de toekomstige gezondheidstoestand. Daarover moet het debat nog worden gevoerd.

Helaas is de zaak die de heer De Grootte ter sprake brengt dus niet onwettig, maar wel gegrond. Minister Turtelboom zal daarom een initiatief nemen om de regelgeving hieromtrent te wijzigen.

**De heer Patrick De Grootte (N-VA).** – Ik onthoud dat u geen voorafgaande kankervrije periode meer vereist.

U zegt dat de politie en het leger volgens de wet mogen discrimineren. Zij krijgen dus als het ware een licentie om te discrimineren. U erkent daarmee dat er gediscrimineerd wordt op basis van een medisch verleden. U haalt aan dat de wet alleen discriminatie verbiedt op basis van de huidige en de toekomstige gezondheidstoestand, maar niet op basis van een medisch verleden. Dat klopt, maar de reden daarvoor is dat tijdens de behandeling van de betrokken wet de vraag rees of de medische wetenschap op basis van het genetisch materiaal wel prognoses kan opmaken. Precies om mensen te beschermen tegen dat soort gevaarlijke evoluties van de wetenschap heeft de wet die notie van de toekomstige gezondheidstoestand opgenomen. In feite had ze beter een bescherming ingevoerd tegen de achteruitgang van het ethische besef van de uitvoerende macht, want op basis van de terechte bezorgdheid van de toenmalige wetgever worden vandaag mensen met een kankergeschiedenis gediscrimineerd op basis van hun medisch verleden.

Ik begrijp niet dat u dat wettig noemt. Iemand die kanker heeft, is ofwel genezen en dan is de ziekte niet meer relevant, ofwel is hij nog ziek en mag hij volgens de wet niet gediscrimineerd worden, ofwel blijft hij gevolgen ondervinden van zijn kanker en dan spreken we van een chronische ziekte of een handicap. Ook in het laatste geval mag hij niet gediscrimineerd worden. Toch beweert u dat iemand die genezen is volgens de Belgische wet mag worden gediscrimineerd. De reden zou zijn dat er altijd een risico op hervallen bestaat en dat men dat kan voorspellen aan de hand van wetenschappelijke statistieken, maar precies dat heeft de wetgever willen voorkomen. De discriminatie sluipt nu via een achterdeur opnieuw binnen door de discriminatie op basis van een medisch verleden wel toe te staan.

U verwijst ook naar de clausule die bepaalt dat discrimineren mag als dat voortvloeit uit een wet. In die optiek is er wel een algemeen wettelijk verbod op discriminatie, maar mag er

*trouve donc à la fois face à une interdiction générale légale de discrimination et à une possibilité de discrimination lorsqu'une autre loi l'autorise. Cette disposition découle en fait directement d'une directive européenne contre la discrimination, qui prévoit qu'une discrimination au sein de l'armée et de la police n'est possible qu'à deux conditions qui doivent toutes deux être remplies. Premièrement, la discrimination doit être définie dans la loi et, deuxièmement, la police ou l'armée doivent prouver que la discrimination est nécessaire pour la sécurité du pays. Si celle-ci est en danger en raison du risque de rechute d'une ou deux recrues à la police, je crains que nous ne soyons pas encore au bout de nos peines.*

**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. – *Je suis d'accord avec vous. Ce sera un débat important pour le prochain gouvernement. La loi actuelle établit trop rapidement un lien entre l'état de santé passé, actuel et futur d'un patient cancéreux.*

*Toutefois quelqu'un qui a été traité pour un cancer est plus fragile et court plus de risques, mais la législation à ce sujet n'est pas du tout claire.*

**M. Patrick De Groot** (N-VA). – *Je vous demande d'examiner la proposition de loi que j'ai déposée et qui vise à lever cette ambiguïté.*

### **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 «l'arrêt 125/2011 rendu par la Cour constitutionnelle le 7 juillet 2011» (n° 5-1204)**

**Mme Fabienne Winckel** (PS). – Le 7 juillet dernier, la Cour constitutionnelle a rendu un arrêt sur plusieurs questions préjudicielles relatives à la différence de traitement entre les travailleurs selon leur statut. La Cour a décidé de laisser deux ans au législateur pour abolir les différences de délais de préavis des ouvriers et des employés ayant la même ancienneté. Le jour de carence a également été jugé discriminatoire par la Cour.

Les dispositions légales actuelles devront être modifiées au plus tard pour le 8 juillet 2013.

Les principaux syndicats employés, le SETCa et la CNE, ont déjà fait connaître leur interprétation de la décision de la Cour. Pour eux, cet arrêt ne vise pas la meilleure protection légale dont disposerait l'employé mais la moindre protection de l'ouvrier, alors que l'harmonisation des statuts devrait se faire vers le haut. Ils soulignent d'ailleurs : « que le nombre de travailleurs jouissant d'une meilleure protection à travers le statut d'employé dépasse en chiffres absolus le nombre de travailleurs ayant un statut d'ouvrier ».

La Fédération des entreprises de Belgique (FEB), quant à elle, souligne les importantes difficultés financières que les employeurs pourraient connaître si l'alignement des statuts ne se faisait que vers le haut. Elle déclare qu'il ne peut s'agir que d'une uniformisation vers le haut et qu'il faut viser le meilleur

worden gediscrimineerd als een andere wet dat toestaat. Die clause komt in feite rechtstreeks uit een Europese Richtlijn tegen discriminatie die bepaalt dat men bij het leger en de politie alleen kan discrimineren op twee voorwaarden, die alle twee vervuld moeten zijn. De discriminatie moet, ten eerste, in de wet omschreven zijn en, ten tweede, moet de politie of het leger aantonen dat de discriminatie nodig is voor de veiligheid van het land. Als de veiligheid van het land in gevaar komt door het mogelijke hervallen van een of twee rekruten bij de politie, dan vrees ik dat we nog lang niet 'aan de nieuwe patatjes' zijn.

**Mevrouw Joëlle Milquet**, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – Ik ben het met u eens. Dit wordt een belangrijk debat voor de volgende regering. De wet legt vandaag al te snel een verband tussen de voorbije, de huidige en de toekomstige gezondheidstoestand van een kankerpatiënt.

Iemand die echter een behandeling tegen kanker heeft gehad, heeft een zwakkere conditie en loopt meer risico, maar de wetgeving is daarover vandaag verre van duidelijk.

**De heer Patrick De Groot** (N-VA). – Ik vraag u om het wetsvoorstel te bekijken dat ik heb ingediend om precies die dubbelzinnigheid uit de wet te halen.

### **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 arrest 125/2011 van 7 juli 2011 van het Grondwettelijk Hof» (nr. 5-1204)**

**Mevrouw Fabienne Winckel** (PS). – *Op 7 juli formuleerde het Grondwettelijk Hof een arrest over verschillende prejudiciële vragen betreffende het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden. Het Hof geeft de wetgever twee jaar de tijd om het verschil in opzegtermijnen tussen arbeiders en bedienden met dezelfde anciënniteit weg te werken. De carensdag vindt het Hof eveneens discriminerend.*

*De huidige wettelijke bepalingen moeten ten laatste tegen 8 juli 2013 worden gewijzigd.*

*De belangrijkste bediendenvakbonden, de BBTK en de CNE, hebben hun interpretatie op de beslissing van het Hof bekendgemaakt. Volgens hen viseert het arrest niet de betere wettelijke bescherming van de bediende, maar de geringere bescherming van de arbeider, terwijl het in overeenstemming brengen van de statuten een verbetering zou moeten betekenen. Ze onderstrepen overigens dat het aantal werknemers dat dankzij het bediendestatuut een beter bescherming geniet, hoger is dan het aantal werknemers met een arbeidersstatuut.*

*Volgens het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) zou een loutere aanpassing van de statuten naar omhoog aanzienlijke financiële gevolgen hebben voor de werkgevers. Men mag zich niet alleen richten op een aanpassing van het statuut naar omhoog, men moet vooral het beste van de beide*

des deux statuts. Elle estime qu'il est également important de sauvegarder la compétitivité des entreprises.

Le sujet avait déjà fait débat lors de l'accord interprofessionnel et n'avait pas fait l'objet d'un compromis entre les partenaires sociaux. Le gouvernement avait donc dû trancher à leur place. Les points de vue des partenaires sociaux semblent avoir peu changé depuis lors.

Madame la ministre, je souhaiterais savoir si vous avez déjà décidé d'un agenda et accordé des délais aux partenaires sociaux pour trouver un accord. Si tel n'était pas le cas, avez-vous déjà chargé des experts d'étudier le problème afin que le gouvernement dispose de tous les éléments utiles s'il devait à nouveau prendre la main sur cette problématique ?

**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. – Je ne peux pas donner de signaux tendant à faire croire que je m'érige en ministre de l'Emploi pour les dix prochaines années.

Vous savez que la situation est particulière. Nous sommes en pleine négociation. À la table des négociations, je défends l'idée d'un délai donné aux partenaires sociaux au-delà duquel le gouvernement prendra ces responsabilités. Nous n'avons pas d'autre choix. Nous devons répondre pour juillet 2013 et c'est un travail considérable. Il faudra voir si les partenaires sociaux peuvent encore travailler ensemble. J'en doute, mais nous devons les y encourager.

Quoiqu'il arrive, au-delà d'un délai fixé, il me semble que le gouvernement devra prendre la main. C'est prématuré. On verra lorsque nous aurons un nouveau gouvernement ce qui sera prévu dans la déclaration gouvernementale. C'est mon point de vue personnel, mais cela n'engage que moi.

**Mme Fabienne Winckel (PS)**. – Je m'attendais un peu à cette réponse, mais je souhaitais vraiment attirer l'attention sur cette uniformisation des statuts.

Étant donné les difficultés rencontrées pour conclure un accord, plus vite les partenaires sociaux pourront se concerter à ce sujet, plus vite une solution pourra être trouvée en veillant à tirer ces statuts vers le haut et non vers le bas.

Je ne manquerai pas de revenir sur ce sujet après la mise en place du nouveau gouvernement.

### **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 statut des étudiants/travailleurs suivant un enseignement supérieur en alternance» (n° 5-1256)**

**Mme Fabienne Winckel (PS)**. – À la suite du succès de l'expérience pilote menée, en 2001, par la Haute École montoise Roi Baudouin, la Fédération Wallonie-Bruxelles s'est lancée cette année dans l'enseignement supérieur en alternance subsidié en partie par le Fonds social européen. Ce type de formation nécessite l'accès aux équipements des

*statuten nastreven. Het behoud van de competitiviteit van de ondernemingen is immers ook belangrijk.*

*Het onderwerp kwam al aan bod tijdens de besprekingen van het interprofessioneel akkoord, maar de sociale partners bereikten geen compromis. De regering heeft dus in hun plaats beslist. De standpunten van de sociale partners lijken sindsdien niet veel veranderd.*

*Mevrouw de minister, hebt u al een agenda bepaald en zijn er al termijnen voor de sociale partners om een akkoord te bereiken? Zo niet, hebt u al deskundigen aangesteld om het probleem te bestuderen, zodat de regering over alle nodige elementen beschikt wanneer ze opnieuw een beslissing moet nemen?*

**Mevrouw Joëlle Milquet**, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – Ik mag niet de illusie wekken dat ik de komende tien jaar minister van Werk zal zijn.

*Dit is een bijzondere situatie. We zijn midden in de onderhandelingen. Aan de onderhandelingstafel verdedig ik de idee dat de sociale partners over een termijn beschikken en dat de regering haar verantwoordelijkheid zal nemen als die termijn niet wordt gehaald. We hebben geen andere keuze. We moeten voor juli 2013 een antwoord hebben. Het is een enorm werk. We zullen moeten zien of de sociale partners nog kunnen samenwerken. Ik betwijfel het, maar we moeten ze toch aanmoedigen.*

*Na de vastgestelde termijn moet de regering hoe dan ook de teugels in handen nemen. Het is te vroeg om daar iets over te zeggen, we zullen zien wat er in de regeringsverklaring zal staan. Dit is enkel mijn persoonlijke standpunt.*

**Mevrouw Fabienne Winckel (PS)**. – Ik verwachtte dit antwoord, maar ik wenste de aandacht te vestigen op de eenmaking van de statuten.

*Hoe sneller de sociale partners overleg plegen, hoe sneller er een oplossing kan worden gevonden om de statuten naar omhoog en niet naar beneden te trekken.*

*Ik zal niet nalaten om na het aantreden van een nieuwe regering over dit onderwerp opnieuw een vraag te stellen.*

### **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 statuut van studenten/werknemers die duaal hoger onderwijs volgen» (nr. 5-1256)**

**Mevrouw Fabienne Winckel (PS)**. – Na het succes van het proefproject van 2001 door de Haute École Roi Baudouin te Bergen, heeft de Federatie Wallonië-Brussel dit jaar in het hoger onderwijs het systeem van alternerend leren, deels gefinancierd door het Europees Sociaal fonds, op gang getrokken. Voor dit soort opleidingen is toegang nodig tot de

entreprises qui semblent séduites par le projet.

Les grilles de cours minimales, équitablement réparties entre cours académiques et travail en entreprise, ont été fixées par décret. La gestion quotidienne relèvera d'un comité de pilotage. Les étudiants/travailleurs suivront quatre semaines de cours et travailleront ensuite quatre semaines.

Le ministre de l'Enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles aurait opté pour un statut étudiant. De ce fait, les candidats signeraient, avec une entreprise, un contrat à temps partiel à durée déterminée ou une convention d'immersion professionnelle.

Cette alternance, heures de cours et travail, n'est cependant pas la même que celle rencontrée dans l'enseignement secondaire où les étudiants sont en général en âge de scolarité, contrairement aux étudiants de l'enseignement supérieur.

Madame la ministre, je souhaiterais donc savoir si vous avez eu des contacts avec le ministre de l'Enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles en vue de déterminer la manière dont sera fixée la rémunération des étudiants/travailleurs ? Les contrats à durée déterminée étant conclus pour une durée de deux ans maximum, l'étudiant qui double devra-t-il changer d'employeur ou une dérogation spécifique sera-t-elle prévue ? Quel sera le statut social des étudiants/travailleurs en matière de droits sociaux (pension, chômage, mutuelle, etc.) ? Qu'a-t-on prévu pour la période de vacances juillet/août ?

**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 représentants du ministre de l'Enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du groupe de travail préparatoire ont consulté le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, en ce qui concerne ce projet. Le but de cette consultation était de faire en sorte que le recours à la convention d'immersion professionnelle dans le cadre de l'enseignement supérieur en alternance soit conforme au cadre légal fédéral en la matière.

Le chapitre X de la loi-programme du 2 août 2002 contient plusieurs chapitres ayant traité aux conventions d'immersion professionnelle mais ne précise pas à quel niveau d'enseignement ces dispositions sont applicables. En fait, le statut actuel pour l'enseignement secondaire vaut pour l'enseignement supérieur.

Nous avons donc souligné – ce qui est rassurant – qu'on était dans un cadre légal et que l'indemnité de formation fixée contractuellement devait être conforme aux dispositions de l'article 107, §1<sup>er</sup>, de la loi-programme du 2 août 2002 qui encadre le recours à la convention d'immersion professionnelle.

La question de savoir comment cette indemnité sera concrètement déterminée au niveau des conventions individuelles relève de la Communauté française.

De même, les questions relatives à la durée des conventions qui est liée à la programmation des formations académiques et à l'exécution des conventions durant les mois de juillet et août, sont également du ressort de la Communauté.

En ce qui concerne l'assurance chômage, la période couverte

*accommodatie van de bedrijven die zich tot dit project aangetrokken lijken te voelen.*

*De minimale lessenroosters, evenredig verdeeld over academische opleidingen en werk in de ondernemingen, werden decretaal vastgelegd. Het dagelijks bestuur is in handen van een stuurgroep. De studenten/werknemers volgen vier weken lessen, gevolgd door vier weken werk.*

*De minister van hoger onderwijs van de Federatie Wallonië-Brussel zou gekozen hebben voor het studentenstatuut. De kandidaten tekenen met de onderneming een deeltijds contract van bepaalde duur of een beroepsinlevingsovereenkomst.*

*Die afwisseling uren les en werk is evenwel niet gelijk aan het systeem in het secundair onderwijs waarbij de studenten schoolplichtig zijn.*

*Mevrouw de minister, hebt u overleg gepleegd met de minister van hoger onderwijs van de Federatie Wallonië-Brussel over de wijze waarop de vergoeding van de studenten/werknemers zal worden bepaald. Zal bij contracten van bepaalde duur met een maximumduur van twee jaar, de student die zijn jaar moet overdoen een andere werkgever moeten zoeken of zal in een specifieke afwijking worden voorzien? Wat zal het sociaal statuut zijn van de studenten/werknemers op het vlak van sociale rechten (pensioen, werkloosheid, ziektefonds enzovoort)? Waarin werd voorzien voor de vakantieperiode juli/augustus?*

*Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – De vertegenwoordigers van de minister van hoger onderwijs van de Federatie Wallonië-Brussel en de voorbereidende werkgroep hebben de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg over dit project geraadpleegd. Het doel van deze ontmoeting was ervoor te zorgen dat de beroepsinlevingsovereenkomst in het kader van het hoger onderwijs conform het federaal wettelijk kader is.*

*Hoofdstuk X van het gedeelte werkgelegenheid van de programmawet van 2 augustus 2002 omvat verschillende hoofdstukken die betrekking hebben op overeenkomsten betreffende beroepsinlevingsovereenkomsten, maar geven niet aan op welk onderwijsniveau ze van toepassing zijn. Het huidige statuut voor het middelbaar onderwijs geldt voor het hoger onderwijs.*

*Er is een wettelijk kader, dat is geruststellend. De opleidingsvergoeding die contractueel is vastgelegd moet in overeenstemming zijn met de bepalingen van artikel 107, paragraaf 1, van de programmawet van 2 augustus 2002, over de beroepsinlevingsovereenkomst.*

*Hoe de vergoeding via individuele overeenkomsten concreet zal worden bepaald, behoort tot de bevoegdheid van de Franse Gemeenschap.*

*De duur van de overeenkomsten, die samenhangt met de programmering van de academische opleidingen en de uitvoering van de overeenkomsten gedurende de maanden juli en augustus, behoort eveneens tot de bevoegdheid van de Gemeenschap.*

*Daar de opleidingsvergoeding onder het minimumloon ligt,*



par la convention d'immersion professionnelle n'entre pas en ligne de compte pour se construire des droits en matière d'allocations de chômage du fait que l'indemnité de formation se situe en-dessous du salaire minimum requis. Il serait peut-être bon de changer cela à l'avenir. Lorsque le jeune bénéficie déjà d'allocations, il pourra, dans certains cas et sous certaines conditions, conserver ces allocations tout en apprenant la pratique de la profession dans une entreprise dans les liens d'une convention d'immersion professionnelle dans le cadre d'un « master en alternance », en obtenant une dispense pour reprise d'étude.

Vous savez par ailleurs que nous avons finalisé une grande réforme sur le statut des stagiaires en alternance et en apprentissage industriel qui ne demande qu'à être transférée au prochain gouvernement.

**Mme Fabienne Winckel (PS).** – Je me réjouis que le cadre soit posé. Il est important de soutenir ce projet qui permet également à des étudiants de l'enseignement supérieur de faire de l'enseignement en alternance et donc d'être confrontés dès leur formation au monde de l'entreprise.

### **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 «les prépensions dans le cadre du pacte des générations» (n° 5-1257)**

**M. Peter Van Rompuy (CD&V).** – L'article 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations prévoit à partir de 2012 une condition de carrière de 38 ans pour les hommes qui souhaitent partir en prépension à 58 ans. Pour les femmes, la condition de carrière de 38 ans sera en vigueur à partir de 2014.

*Lors d'une première évaluation intermédiaire en 2011, le gouvernement peut, après concertation avec les partenaires sociaux, étendre la condition de carrière à 40 ans à partir de 2015. Cette extension aura lieu si l'évolution du taux d'emploi des travailleurs de 55 ans et plus n'a pas augmenté au moins une fois et demi plus rapidement que le taux moyen d'emploi des travailleurs de 55 ans et plus dans les États membres de l'Europe des quinze.*

*J'aimerais obtenir une réponse aux questions suivantes.*

*Répondons-nous actuellement à l'exigence d'une croissance au moins une fois et demi plus élevée que le taux moyen d'emploi des travailleurs de 55 ans et plus dans les États membres de l'Europe des quinze ? La ministre pense-t-elle que l'on répondra à la condition lors de la première évaluation intermédiaire ?*

*Les chiffres sur la croissance sont-ils sujets à interprétation ? En d'autres termes, la croissance du taux d'emploi est-elle exprimée en pourcentage ou en chiffres absolus ? Quand la première évaluation intermédiaire est-elle prévue ?*

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

*komt de periode van de beroepsinleving niet in aanmerking om rechten op te bouwen inzake werkloosheidsverzekering. Het zou misschien goed zijn dit in de toekomst te wijzigen. Als de jongere al een vergoeding ontvangt, kan hij in sommige gevallen en onder bepaalde voorwaarden die uitkering behouden terwijl hij praktijkervaring opdoet in een onderneming met een beroepsinlevingsovereenkomst in het kader van een 'master en alternance', waarbij hij een vrijstelling voor studies geniet.*

*Wij hebben ook een grote hervorming gerealiseerd over het statuut van de stagiaires die alternerend leren en in een bedrijf werken. Die moet alleen maar worden overgedragen aan de volgende regering.*

**Mevrouw Fabienne Winckel (PS).** – *Ik ben blij dat het kader ontworpen is. Het is belangrijk dit project te steunen, waarbij studenten hoger onderwijs alternerend kunnen leren en dus onmiddellijk met de bedrijfswereld worden geconfronteerd.*

### **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 «de brugpensioenen in het kader van het generatiepact» (nr. 5-1257)**

**De heer Peter Van Rompuy (CD&V).** – In artikel 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact wordt vanaf 2012 een loopbaanvereiste van 38 jaar ingevoerd voor een man die op 58 jaar op brugpensioen wil gaan. Voor een vrouw wordt de loopbaanvereiste van 38 jaar ingevoerd vanaf 2014.

In een eerste tussentijdse evaluatie in 2011 kan de regering na overleg met de sociale partners vanaf 2015 de loopbaanvereiste optrekken tot 40 jaar. Deze aanscherping vindt plaats indien de evolutie van de werkzaamheidsgraad van de werknemers van 55 jaar en ouder ten opzichte van 2005 niet minstens anderhalve keer zo snel gegroeid is als de gemiddelde werkzaamheidsgraad van de werknemers van 55 jaar en ouder uit de landen van de EU-15.

Graag kreeg ik van de minister antwoord op volgende vragen.

Voldoen we op dit moment aan de vereiste van een groei die minstens anderhalve keer zo groot is als de gemiddelde werkzaamheidsgraad van de werknemers van 55 jaar en ouder uit de landen van de EU-15? Denkt de minister dat de vereiste gehaald wordt tegen de eerste tussentijdse evaluatie?

Zijn de cijfers over de groei voor interpretatie vatbaar? Met andere woorden, spreken we over een procentuele dan wel over een absolute groei van de werkzaamheidsgraad? Wanneer vindt de eerste tussentijdse evaluatie precies plaats?

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

*de migration et d'asile. – Le Conseil supérieur de l'emploi a fourni les chiffres nécessaires en juin 2011 aux partenaires sociaux du Conseil national du travail, le CNT. Cela doit permettre aux partenaires sociaux d'évaluer le Pacte de solidarité entre les générations.*

*En mars 2011 déjà, j'ai demandé aux partenaires sociaux de réaliser une évaluation du Pacte pour octobre 2011. Le président du CNT m'a fait savoir la semaine dernière que les partenaires sociaux n'étaient pas arrivés à un avis unanime.*

*On peut déduire ce qui suit des chiffres du Conseil. Entre 2005 et 2010, le taux d'emploi des travailleurs de 15 à 64 ans a progressé en Belgique 1,3 fois plus vite que dans l'Europe des quinze si l'on calcule en points de pourcentage et 1,8 fois plus vite si on calcule en pourcentage. Le texte du Pacte n'est pas clair sur ce que l'on entend par « évolution ». Si on considère une évolution en points de pourcentage, l'objectif intermédiaire n'a pas été atteint. Si on considère une évolution en pourcentage, il est atteint. Tout dépend de l'interprétation donnée à l'évolution du taux d'emploi des travailleurs de cette catégorie d'âge.*

*L'avenir de la prépension fera l'objet d'une large discussion dans le cadre de la formation du gouvernement. En l'absence d'avis unanime du CNT, les négociateurs devront arriver eux-mêmes à une conclusion en ce qui concerne l'opportunité d'augmenter le nombre d'années d'ancienneté requises ainsi que l'âge de la prépension.*

*Selon moi, nous devons mener une discussion fondamentale et très difficile sur les mesures qui doivent être prises dans ce domaine. Les partenaires sociaux ont malheureusement laissé passer une occasion, mais nous disposons des chiffres du Conseil sur la base desquels nous pouvons déjà prendre des mesures.*

### **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 «les conditions de l'exercice du droit au crédit-temps complet» (n° 5-1258)**

*M. Peter Van Rompuy (CD&V). – Un travailleur peut décider au cours de sa carrière de prendre un crédit-temps et de suspendre complètement ses prestations. Pour exercer son droit au crédit-temps, il doit répondre aux conditions d'octroi, et il doit y avoir un avertissement par écrit. En fonction du nombre de travailleurs dans l'entreprise, il peut alors exercer son droit après trois ou six mois.*

*L'employeur peut néanmoins reporter l'exercice du droit au crédit-temps pour des raisons internes ou externes. Le report peut être de six mois maximum, et l'employeur doit communiquer le report dans le mois qui suit l'avertissement par écrit.*

*L'exercice du droit au crédit-temps peut aussi être reporté lorsque, durant la même période, trop de travailleurs travaillent moins ou projettent de travailler moins. Dans un tel cas, un mécanisme préférentiel et de planification est*

asielbeleid. – De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid heeft in juni 2011 het nodige cijfermateriaal aan de sociale partners van de Nationale Arbeidsraad, de NAR, bezorgd. Dit moet de sociale partners in staat stellen het Generatiepact te evalueren.

Ik heb de sociale partners in maart 2011 al gevraagd een evaluatie van het Generatiepact te maken tegen begin oktober 2011. De voorzitter van de NAR heeft mij de voorbije week laten weten dat de sociale partners niet tot een eenparig advies zijn gekomen.

Uit de cijfers van de Raad kan wel het volgende worden afgeleid. Tussen 2005 en 2010 steeg de tewerkstellingsgraad van de 15- tot 64-jarigen in België 1,3 keer sneller dan in het Europa van de 15 als men in procentpunten rekent en 1,8 keer sneller als men in procenten rekent. De tekst van het Generatiepact is niet duidelijk over wat men onder evolutie verstaat. Indien men onder evolutie 'procentpunten' verstaat, werd de beoogde tussentijdse doelstelling niet gehaald, indien het over procenten gaat wel. Het hangt allemaal af van de interpretatie die men geeft aan de evolutie van de werkgelegenheidsgraad van werknemers binnen deze leeftijds categorie.

In het kader van de regeringsvorming komt de discussie over de toekomst van het brugpensioen uitvoerig aan bod. De onderhandelende partijen moeten bij gebrek aan een eenparig advies van de NAR zelf tot een conclusie komen inzake een eventuele verhoging van de vereiste anciënniteit en van de leeftijd van het brugpensioen.

Naar mijn mening staan we voor een zeer moeilijke en fundamentele discussie over de maatregelen die op dit vlak moeten worden genomen. De sociale partners hebben hier helaas een kans gemist. We beschikken evenwel over de cijfers van de Raad en kunnen op basis daarvan al maatregelen nemen.

### **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 «de voorwaarden voor de uitoefening van het recht op volledig tijdskrediet» (nr. 5-1258)**

**De heer Peter Van Rompuy (CD&V).** – Een werknemer kan in de loop van zijn carrière beslissen om tijdskrediet op te nemen en zijn arbeidsprestaties volledig te schorsen. Om zijn recht op tijdskrediet uit te oefenen, moet hij aan de toekenningsvoorwaarde voldoen en moet er een schriftelijke kennisgeving plaatsvinden. Afhankelijk van het aantal werknemers in het bedrijf kan hij zijn recht dan na drie maanden of zes maanden uitoefenen.

De werkgever kan evenwel de uitoefening van het recht op tijdskrediet uitstellen om ernstige interne of externe redenen. Het uitstel kan ten hoogste zes maanden bedragen en de werkgever moet het uitstel binnen de kalendermaand volgend op de schriftelijke kennisgeving meedelen.

De uitoefening van het recht op tijdskrediet kan ook uitgesteld worden wanneer te veel werknemers tegelijkertijd minder arbeidsprestaties leveren of van plan zijn dit te doen. In een

*appliqué.*

*Ces deux possibilités de report ont pour conséquence que le travailleur doit parfois attendre plusieurs années pour exercer son droit.*

*Pour pouvoir suspendre complètement les prestations dans le cadre du crédit-temps, le travailleur doit avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent l'avertissement par écrit du travailleur sur son souhait de prendre un crédit-temps. Mais aucune condition n'est imposée concernant le régime de travail.*

*Si le travailleur veut réduire ses prestations à un emploi à mi-temps dans le cadre d'un crédit-temps, il doit avoir travaillé à trois quarts temps dans l'entreprise durant les douze mois qui précèdent l'avertissement par écrit de l'intention d'exercer le droit. Dans le cadre d'une diminution de carrière d'un cinquième, le travailleur doit avoir travaillé pendant les douze derniers mois qui précèdent l'avertissement par écrit.*

*J'aimerais obtenir une réponse aux questions suivantes.*

*La ministre estime-t-elle nécessaire de prévoir une condition concernant le régime de travail des travailleurs qui souhaitent suspendre complètement leurs prestations, à l'instar de la condition relative au régime de travail pour le crédit-temps à mi-temps et la diminution de carrière d'un cinquième ?*

*Si elle estime nécessaire d'instaurer une condition concernant le régime de travail, ne serait-il pas préférable de répondre à cette condition dans une période qui précède l'exercice du droit au crédit-temps et non l'avertissement par écrit ?*

*Peut-elle indiquer le coût d'un crédit-temps à temps plein ?*

*Quel est le profil des travailleurs qui ont recours au crédit-temps à temps plein ?*

**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 questions de la carrière des salariés et de l'accès au crédit-temps, évoquées dans la note du formateur, sont actuellement sur la table des négociateurs qui discutent de la formation gouvernementale. Il me semble indiqué d'attendre le résultat de ces négociations. Je n'exclus cependant pas que nous prenions encore de nouvelles mesures en cette matière.*

*Les données relatives au coût total du crédit-temps sont disponibles sur le site web de l'ONEM. En 2010, les coûts du système de crédit-temps se sont élevés respectivement à 46 millions d'euros pour l'interruption complète de carrière et à 369 millions pour les prestations réduites. Environ 70% de ce montant concerne la Flandre et 27% la Wallonie.*

*Voici une copie de la page du rapport annuel de l'ONEM qui s'y rapporte.*

dergelijk geval wordt een voorkeur- en planningsmechanisme toegepast.

Deze beide mogelijkheden tot uitstel brengen met zich mee dat een werknemer soms meerdere jaren moet wachten op de uitoefening van zijn recht.

Om de arbeidsprestaties volledig te kunnen schorsen in het kader van het tijdskrediet, wordt vereist dat de werknemer minstens 12 maanden door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden is geweest in de loop van de 15 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving van de werknemer over zijn wens om tijdskrediet op te nemen. Er wordt echter geen vereiste gesteld met betrekking tot het arbeidsregime.

Indien de werknemer zijn arbeidsprestaties wil verminderen tot een halftijdse betrekking in het kader van het tijdskrediet, wordt wel vereist dat de werknemer ten belope van drie vierde van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld is geweest gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving van de intentie het recht uit te oefenen. Ook in het kader van een 1/5-loopbaanvermindering wordt als vereiste gesteld dat de werknemer voltijds tewerkgesteld is geweest gedurende de laatste 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving.

Graag kreeg ik van de minister antwoord op volgende vragen.

Acht ze het nodig om een voorwaarde met betrekking tot het arbeidsregime in te voeren voor werknemers die hun arbeidsprestaties volledig willen schorsen, net zoals er een voorwaarde met betrekking tot het arbeidsregime bestaat voor het halftijds tijdskrediet en de 1/5-loopbaanvermindering?

Indien ze de invoering van een voorwaarde met betrekking tot het arbeidsregime nodig acht, zou het dan niet beter zijn dat aan deze voorwaarde voldaan is in een periode die voorafgaat aan de uitoefening van het recht op tijdskrediet in plaats van aan de schriftelijke kennisgeving?

Kan ze mij zeggen wat de budgettaire kostprijs is van het volledig tijdskrediet?

Wat is het profiel van de werknemers die gebruik maken van het volledig tijdskrediet?

**Mevrouw Joëlle Milquet**, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – *De kwesties van de loopbaan van de werknemers en de toegang tot het tijdskrediet zijn opgenomen in de formateursnota en vormen momenteel het onderwerp van discussie binnen de regeringsonderhandelingen. Het lijkt mij opportuun het resultaat van deze onderhandelingen af te wachten. Toch sluit ik niet uit dat we ter zake nog nieuwe maatregelen nemen.*

De informatie over de totale kostprijs van het tijdskrediet is beschikbaar op de website van de RVA. De kostprijs van de volledige onderbreking van de loopbaan via tijdskrediet bedroeg in 2010 46 miljoen euro. De kostprijs van de vermindering van prestaties via tijdskrediet bedroeg in 2010 369 miljoen euro. Daarvan gaat ongeveer 70% naar Vlaanderen en 27% naar Wallonië.

Ik geef u hierbij een kopie van de betrokken bladzijde uit het

**Demande d'explications de M. Rik Torfs 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 mécanismes de correction de la norme salariale» (n° 5-1259)**

**Demande d'explications de M. Rik Torfs 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 contrôle de l'application de la norme salariale» (n° 5-1310)**

**Mme la présidente.** – Je vous propose de joindre ces demandes d'explications. (*Assentiment*)

**M. Rik Torfs (CD&V).** – *La norme salariale est imposée pour une période de deux ans. Les articles 11 à 13 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, ou loi de sauvegarde de la compétitivité, mettent en place un mécanisme de correction qui s'applique lorsqu'à la fin de la première année il s'avère que les coûts salariaux augmentent plus rapidement en Belgique que dans les États membres de référence. Cela doit ressortir du rapport technique que le Conseil central de l'Économie produit ou devrait produire avant le 30 septembre de la première année.*

*Dans l'attente d'une analyse plus détaillée de ce rapport, nous savons déjà, selon les dernières données de l'OCDE, une source très fiable, que pour la période 2011-2012 les coûts salariaux dans les États membres de référence augmenteront de 4,8%. En Belgique, selon les Perspectives économiques 2011-2016 du Bureau fédéral du plan, pour la même période 2011-2012, les coûts salariaux augmenteront probablement de 5,6%. La hausse supérieure des coûts salariaux en Belgique est surtout due à l'indexation, qui s'établira vraisemblablement à quelque 5,5% au lieu des 3,9% initialement prévus. Tout cela peut signifier qu'en 2012, le handicap salarial aura atteint 4,3% par comparaison avec 1996.*

*La ministre est-elle également soucieuse du fait que durant la période 2011-2012 les coûts salariaux augmenteront davantage en Belgique que dans les États membres de référence ?*

*Quels mécanismes de correction, tels que visés à l'article 11, paragraphe 2 de la loi de sauvegarde de la compétitivité, sont-ils prévus dans les conventions de travail sectorielles déjà conclues ?*

*À ma connaissance, le mécanisme de correction prévu aux articles 11 à 13 de la loi de sauvegarde de la compétitivité n'a encore jamais été appliqué en pratique. Quelles actions la ministre envisage-t-elle si le rapport technique du Conseil central de l'Économie montre qu'en Belgique les coûts salariaux augmentent plus rapidement que dans les États*

jaarverslag van de RVA.

**Vraag om uitleg van de heer Rik Torfs aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «de bijsturingsmechanismen van de loonnorm» (nr. 5-1259)**

**Vraag om uitleg van de heer Rik Torfs aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «de controle op de naleving van de loonnorm» (nr. 5-1310)**

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

**De heer Rik Torfs (CD&V).** – De loonnorm wordt opgelegd voor een periode van twee jaar. De artikelen 11 tot en met 13 van de wet tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, de wet vrijwaring concurrentievermogen, bevatten een bijsturingsmechanisme dat in werking treedt wanneer op het einde van het eerste jaar blijkt dat de loonkosten in België sneller stijgen dan in de referentielidstaten. Dat moet blijken uit het technische verslag dat de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven vóór 30 september van het eerste jaar uitbrengt of zou moeten uitbrengen.

In afwachting van een nadere analyse van dat verslag weten we, volgens de laatste gegevens van de OESO, een zeer betrouwbare bron, al dat de loonkosten in de referentielidstaten voor de periode 2011-2012 met 4,8% zullen stijgen. In België zullen de loonkosten, volgens de Economische Vooruitzichten 2011-2016 van het Federaal Planbureau, voor diezelfde periode 2011-2012 waarschijnlijk met 5,6% groeien. De sterkere stijging van de loonkosten in België is daarbij vooral te wijten aan de indexering, die waarschijnlijk ongeveer 5,5% zal bedragen in de plaats van de eerder voorspelde 3,9%. Dat alles kan betekenen dat de loonhandicap in 2012 zal zijn opgelopen tot 4,3% in vergelijking met 1996.

Ik heb voor de minister van Werk de volgende vragen.

Deelt de minister de bezorgdheid dat de loonkosten in België voor de periode 2011-2012 sterker zullen stijgen dan in de referentielidstaten?

Welke bijsturingsmechanismen, zoals bedoeld in artikel 11, paragraaf 2, van de wet vrijwaring concurrentievermogen, zijn opgenomen in de reeds afgesloten sectorale arbeidsovereenkomsten?

Het bijsturingsmechanisme uit de artikelen 11 tot en met 13 van de wet vrijwaring concurrentievermogen is in de praktijk bij mijn weten nog nooit toegepast. Welke acties plant de minister indien uit het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven blijkt dat de loonkosten in België sneller stijgen dan in de referentielidstaten?

*membres de référence ?*

*J'en viens à ma deuxième demande d'explications.*

*L'arrêté royal du 28 mars 2011 portant exécution de l'article 7, §1<sup>er</sup>, de la loi de sauvegarde de la compétitivité fixe la marge maximale d'évolution du coût salarial, c'est-à-dire la norme salariale, pour les années 2011 et 2012, à 0,3% majoré de l'adaptation des salaires à l'évolution de l'indice des prix et des augmentations barémiques. La norme salariale s'élève à 0% pour l'année 2011 et à 0,3% pour l'année 2012.*

*Selon l'article 9, §1<sup>er</sup>, de la loi de sauvegarde de la compétitivité, la norme salariale ne peut pas être dépassée par des conventions au niveau intersectoriel, sectoriel, de l'entreprise ou individuel. En exécution de cet article, l'arrêté royal du 16 avril 1998 a chargé l'inspection du travail du contrôle du respect de cette obligation.*

*Toujours selon l'article 9, §1<sup>er</sup>, de la loi de sauvegarde de la compétitivité, la constatation du non-respect de la norme salariale est faite au moyen d'un procès-verbal qui fait foi jusqu'à preuve du contraire pour autant qu'une copie en soit communiquée à l'employeur dans un délai de quatorze jours qui prend cours le lendemain du jour de l'enquête chez l'employeur. L'employeur qui ne respecte pas la marge d'évolution du coût salarial peut se voir infliger une amende administrative de 250 à 5 000 euros.*

*Le directeur général du service d'études du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale décide, après avoir mis l'employeur en mesure de présenter ses moyens de défense, s'il y a lieu d'infliger une amende administrative du chef du non-respect de la norme salariale.*

*Cette amende est infligée aux mêmes conditions et pour autant que les mêmes règles que celles visées aux articles 2, 3, 6, 8, et 9 à 13 de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, soient respectées. Or cette loi sur les amendes administratives a été abrogée le 1<sup>er</sup> juillet 2011 par la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social. Cependant, l'exposé des motifs de cette loi stipule explicitement que les sanctions administratives relatives au dépassement de la norme salariale ne sont pas reprises dans le Code pénal social.*

*Combien de contrôles l'inspection du travail a-t-elle déjà réalisés concernant le respect de la norme salariale au niveau sectoriel, de l'entreprise ou individuel ?*

*Dans combien de cas l'inspection du travail a-t-elle dressé un procès-verbal ?*

*Dans combien de cas une amende administrative a-t-elle été infligée ?*

*Quelle méthode l'inspection du travail utilise-t-elle pour vérifier si la norme salariale est respectée au niveau sectoriel ?*

*La ministre a déclaré à la Chambre que les CCT sectorielles pour lesquelles la « force obligatoire » est demandée, sont soumises à un contrôle de légalité sommaire et que, dans ce cadre, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale rend parfois un avis négatif. Combien de CCT sectorielles n'ont-elles pas été rendues obligatoires précisément en raison*

Ik kom dan bij mijn tweede vraag om uitleg.

Het koninklijk besluit van 28 maart 2011 tot uitvoering van artikel 7, paragraaf 1, van de wet vrijwaring concurrentievermogen legt de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling, de zogenaamde loonnorm, voor de jaren 2011 en 2012 vast op 0,3%, vermeerderd met de aanpassing van de lonen aan de evolutie van de index en de baremaverhogingen. De loonnorm bedraagt daarbij 0% voor het jaar 2011 en 0,3% voor het jaar 2012.

Volgens artikel 9, paragraaf 1, van de wet vrijwaring concurrentievermogen mag de loonnorm niet worden overschreden door overeenkomsten op intersectoraal, sectoraal, ondernemings- of individueel niveau. In uitvoering van dat artikel heeft het koninklijk besluit van 16 april 1998 de arbeidsinspectie belast met het toezicht op de naleving van deze verplichting.

Nog volgens artikel 9, paragraaf 1, van de wet vrijwaring concurrentievermogen gebeurt de vaststelling van het niet naleven van de loonnorm door middel van een proces-verbaal dat bewijskracht heeft tot het tegendeel bewezen is, op voorwaarde dat de werkgever er een afschrift van krijgt binnen een termijn van 14 dagen vanaf de dag na het onderzoek bij de werkgever. De werkgever die de verplichting tot eerbiediging van de marge voor de loonkostenontwikkeling niet naleeft, kan een administratieve geldboete van 250 tot 5000 euro krijgen.

De directeur-generaal van de studiedienst van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, beslist, nadat de werkgever de mogelijkheid kreeg om zijn verweermiddelen naar voren te brengen of wegens de niet-naleving van de loonnorm, of er al dan niet een administratieve geldboete moet worden opgelegd.

Deze boete wordt opgelegd onder de voorwaarden en mits de regels worden nageleefd die zijn opgenomen in de artikelen 2, 3, 6, 8 en 9 tot en met 13 van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten. Deze wet administratieve geldboeten werd echter op 1 juli 2011 opgeheven door de wet van 6 juni 2010 tot invoering van het Sociaal Strafwetboek. In de memorie van toelichting bij deze wet staat echter expliciet dat de administratieve sancties op het schenden van de loonnorm niet in het Sociaal Strafwetboek worden meegenomen.

Daarom heb ik volgende vragen.

Hoeveel controles heeft de arbeidsinspectie al uitgevoerd op het naleven van de loonnorm op sectoraal niveau, bedrijfsniveau en individueel niveau?

In hoeveel gevallen is de arbeidsinspectie overgegaan tot het opstellen van een proces-verbaal?

In hoeveel gevallen werd een administratieve geldboete opgelegd?

Welke methode gebruikt de arbeidsinspectie om na te gaan of de loonnorm op sectoraal niveau wordt gerespecteerd?

De minister heeft in de Kamer verklaard dat de sectorale cao's waarvoor de 'algemeen verbindend verklaring' wordt aangevraagd, aan een summier wettigheidscontrole worden onderworpen en dat de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en

*du non-respect de la norme salariale ?*

*Quelle méthode l'inspection du travail utilise-t-elle pour vérifier si la norme salariale est respectée au niveau de l'entreprise ? Les données mentionnées dans le bilan social entrent-elles en ligne de compte ? Dans l'affirmative, comment vérifie-t-on si une diminution ou une augmentation des coûts de personnel selon le bilan social coïncide aussi avec le respect ou non de la norme salariale ?*

*Un contrôle de légalité est-il effectué concernant les CCT d'entreprise qui sont présentées pour enregistrement au greffe du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ? Dans l'affirmative, combien de CCT d'entreprise n'ont-elles pas été enregistrées pour cause de non-respect de la norme salariale ?*

*Quelle méthode l'inspection du travail utilise-t-elle pour vérifier si la norme salariale est respectée au niveau individuel ?*

*Quelle est, selon la ministre, la conséquence de l'abrogation de la loi sur les amendes administratives ? Les amendes administratives prévues dans la loi relative à la sauvegarde de la compétitivité peuvent-elles encore être infligées ?*

*Quelle attitude l'inspection du travail adoptera-t-elle à ce sujet ?*

**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. – *Jusqu'à présent, l'inspection n'a pas effectué de contrôle du respect de la norme salariale au niveau sectoriel, de l'entreprise ou individuel. Il est encore trop tôt pour cela. Par contre, un nombre important d'avis et d'informations a déjà été dispensés, dont il résulte que des contrôles effectifs ne sont pas encore possibles. L'inspection du travail n'a pas encore reçu de plaintes, auxquelles elle aurait bien entendu immédiatement donné suite. Le contrôle sera effectué par les services de l'inspection sur la base de la législation en vigueur, plus précisément quant au respect des mécanismes de correction des conventions collectives de travail conclues et applicables dans les secteurs. Seules les CCT sectorielles pour lesquelles les partenaires sociaux ont demandé la « force obligatoire » sont soumises au contrôle de légalité. Si ces CCT contiennent des illégalités manifestes, les partenaires sociaux de la commission paritaire concernée seront invités à y remédier, faute de quoi la « force obligatoire » sera refusée.*

*Pour être claire, je ne signe aucune CCT illégale.*

*Le contrôle de légalité des CCT sectorielles vient seulement de commencer, eu égard au fait que les négociations sectorielles ont débuté tardivement à la suite de l'échec de la conclusion d'un accord interprofessionnel. La plupart des CCT n'ont été déposées que très récemment.*

*Les CCT d'entreprise ne sont pas soumises au contrôle interne de légalité ; elles sont seulement soumises à un contrôle d'ordre formel. Lors du contrôle, le service de l'inspection est attentif aux augmentations salariales réelles et aux avantages éventuels ayant un impact sur l'évolution globale du coût salarial. Il ne se limitera par conséquent pas au seul bilan social lorsque celui-ci est légalement prescrit.*

*Au niveau individuel, le service de l'inspection contrôlera*

Sociaal Overleg in dat kader soms een negatief advies geeft. Hoeveel sectorale cao's zijn niet algemeen verbindend verklaard precies wegens het niet naleven van de loonnorm?

Welke methode gebruikt de arbeidsinspectie om na te gaan of de loonnorm op bedrijfsniveau wordt gerespecteerd? Tellen daar de gegevens die in de sociale balans worden vermeld? Indien ja, hoe gaat men dan na of een daling of stijging van de personeelskosten volgens de sociale balans ook samenvalt met het al dan niet respecteren van de loonnorm?

Wordt er een wettigheidscontrole verricht met betrekking tot de ondernemings-cao's die op de griffie van de van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg voor registratie worden aangeboden? Indien ja, hoeveel ondernemings-cao's werden niet geregistreerd wegens het niet naleven van de loonnorm?

Welke methode gebruikt de arbeidsinspectie om na te gaan of de loonnorm op individueel niveau wordt gerespecteerd?

Wat is volgens de minister het gevolg van de opheffing van de wet administratieve geldboeten? Kunnen de administratieve geldboeten opgenomen in de wet vrijwaring concurrentievermogen dan toch nog worden opgelegd? Welke houding zal de arbeidsinspectie hierbij aannemen?

**Mevrouw Joëlle Milquet**, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – *Tot nog toe heeft de arbeidsinspectie nog geen controles uitgevoerd op de naleving van de loonnorm op sectoraal, bedrijfs- en individueel niveau. Het is daarvoor nog te vroeg. Wel zijn er al veel adviezen en inlichtingen verstrekt en daaruit bleek dat effectieve controles nog niet kunnen. De arbeidsinspectie heeft nog geen klachten ontvangen, waarop ze uiteraard onmiddellijk zou zijn ingegaan. De inspectiediensten zullen de controle uitvoeren op basis van de vigerende wetgeving, meer bepaald op de naleving van de correctiemechanismen op de afgesloten collectieve arbeidsovereenkomsten en van toepassing in de sectoren. Enkel de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten waarvoor de sociale partners de 'algemeen verbindend verklaring' hebben aangevraagd, worden op hun wettigheid gecontroleerd. Als er in de cao's manifeste onwettigheden staan, zal aan de sociale partners van het betrokken paritair comité worden gevraagd die te corrigeren. Gebeurt dat niet, zal de 'algemeen verbindend verklaring' worden geweigerd.*

*Laat het duidelijk zijn: ik teken geen enkele onwettige cao.*

De wettigheidscontrole van de sectorale cao's gaat pas nu echt van start, omdat de sectorale onderhandelingen met vertraging van start zijn gegaan door het laattijdige afspringen van de IPA-onderhandelingen. De meeste sectorale cao's zijn pas zeer recent neergelegd.

De collectieve arbeidsovereenkomsten op ondernemingsniveau zijn niet onderworpen aan de wettigheidscontrole, maar ondergaan enkel een vormcontrole. De inspectiedienst heeft daarbij oog voor de reële loonsverhoging en de eventuele voordelen die een impact hebben op de globale loonkostenontwikkeling en gebruikt dus niet enkel de sociale balans waar die wettelijk is voorgeschreven.

Ook bij de controle van individuele overeenkomsten heeft de

*également les augmentations salariales réelles.*

*Les amendes administratives de 250 à 5 000 euro restent applicables après le 1<sup>er</sup> juillet 2011.*

*Dans la loi du 26 juillet 1996, les références aux articles de la loi du 30 juin 1971 doivent être lues comme des références aux articles du Code pénal social. Actuellement, un projet de loi est en préparation afin de clarifier ces dispositions.*

*J'en viens aux questions relatives aux mécanismes de correction.*

*La loi du 26 juillet 1996 prévoit que le CCE émette le 30 septembre son rapport technique sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial. Cependant, depuis plusieurs années, le CCE ne publie son rapport qu'au début du mois de novembre. De la sorte, le CCE peut tenir compte des données les plus récentes de la comptabilité nationale en Belgique et dans les États membres de référence ainsi que des prévisions des instituts nationaux. La première réunion de préparation du rapport s'est d'ailleurs tenue hier. Il faut donc attendre le rapport technique du CCE pour pouvoir évaluer correctement l'impact de ces différents éléments sur l'évolution de notre coût salarial. Des experts mettent cependant déjà en garde contre le risque réel que l'écart salarial avec les États de référence augmente encore en 2011. Je pense qu'ils peuvent effectivement avoir raison et cela nous inspire de réelles inquiétudes.*

*Depuis 1996, aucun accord interprofessionnel n'a prévu de mécanisme de correction explicite. Dans ce cas, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, imposer une correction de l'évolution du coût salarial à la fin de la première année de la période couverte par l'accord interprofessionnel. Si le rapport technique montre que l'évolution du coût salarial en Belgique est supérieure à celle des États de référence, une correction peut être appliquée fin 2011. Cette possibilité n'a jamais été mise en œuvre par le passé, mais elle devra vraisemblablement être envisagée par le prochain gouvernement. En novembre, lorsque nous disposerons du rapport, nous devons peut-être mener un débat à cet égard.*

**M. Rik Torfs (CD&V).** – *Je suis heureux que la ministre partage mon souci au sujet de dérapages éventuels. Le vrai travail, l'application des mécanismes de correction, doit peut-être encore commencer, mais je constate en tout cas qu'elle est prête à tenir sérieusement compte de la nouvelle loi. Je me réjouis également que cette loi ne reste pas lettre morte.*

**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.** – *Je n'ai pas vraiment donné mon point de vue personnel. Il s'agissait de données objectives.*

**M. Rik Torfs (CD&V).** – *Non, mais le ton de votre réponse me porte à croire que vous avez d'assez bonnes dispositions et c'est le plus important à l'heure actuelle.*

**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.** – *Naturellement, beaucoup de personnes veulent parler des mécanismes et modifier la loi actuelle, mais nous devons d'abord et surtout exécuter cette*

*inspectiedienst oog voor de reële loonsverhoging.*

De administratieve boetes van 250 tot 5000 euro blijven ook na 1 juli 2011 van toepassing. De verwijzingen in de wet van 26 juli 1996 naar de artikelen van de wet van 30 juni 1971 moeten worden gelezen als verwijzingen naar de artikelen in het Sociaal Strafwetboek. Momenteel is een wetsontwerp in voorbereiding om deze bepalingen te verduidelijken.

Ik kom dan bij de vragen over de correctiemechanismen.

De wet van 26 juli 1996 bepaalt dat de CRB zijn technisch verslag over de maximaal beschikbare marge voor de evolutie van de loonkosten uitbrengt op 30 september. Het is echter al vele jaren zo dat de CRB pas begin november zijn verslag publiceert. Op die manier kan rekening worden gehouden met de meest recente gegevens van de nationale boekhouding in België en in de referentielidstaten én met de vooruitzichten van de nationale instituten. Gisteren werd trouwens de eerste vergadering ter voorbereiding van het verslag gehouden. Het is nu dus wachten op het technisch verslag van de CRB om met zekerheid de impact van alle elementen op de evolutie van de loonkosten correct te kunnen evalueren. Toch waarschuwen deskundigen nu al voor het reële risico dat de loonkloof met de referentielanden in 2011 nog is toegenomen. Ik denk dat ze inderdaad wel eens gelijk zouden kunnen hebben en dat baart ons echt zorgen.

Sinds 1996 is er in geen enkel interprofessioneel akkoord een expliciet correctiemechanisme opgenomen. In dat geval mag de Koning bij een in ministerraad overlegd koninklijk besluit een correctie op de evolutie van de loonkosten opleggen op het einde van het eerste jaar van de IPA-periode. Wanneer uit het technische verslag inderdaad blijkt dat de loonkosten in België sterker gestegen zijn dan in de referentielanden, dan mag er eind 2011 een correctie worden opgelegd. Van deze mogelijkheid werd in het verleden nooit gebruik gemaakt, maar waarschijnlijk wordt het voor de volgende regering dus wel een vraag. In november, wanneer we over het verslag beschikken, zullen we daarover misschien het debat moeten voeren.

**De heer Rik Torfs (CD&V).** – Het verheugt me dat de minister mijn bezorgdheid over eventuele ontsporingen deelt. Het echte werk, de toepassing van de correctiemechanismen, moet dan misschien nog beginnen, maar ik constateer dat ze in elk geval bereid is om terdege rekening te houden met de nieuwe wet. Dat die wet dan toch geen dode letter zal blijven verheugt mij evenzeer.

**Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid.** – *Ik heb niet echt mijn persoonlijk standpunt weergegeven. Het ging om objectieve gegevens.*

**De heer Rik Torfs (CD&V).** – *Neen, maar uit uw toon leid ik toch een zekere welwillendheid af en dat is op dit moment het belangrijkste.*

**Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid.** – *Natuurlijk willen veel mensen over de mechanismen praten en de huidige wet wijzigen, maar we*

loi.

**M. Rik Torfs (CD&V).** – *Le problème est effectivement que, par le passé, des lois ont souvent été modifiées alors qu'elles n'avaient jamais été appliquées. En fait, il est peut-être préférable de les appliquer d'abord et de ne les modifier qu'ensuite.*

### **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 comptabilisation des intérimaires pour déterminer le nombre de mandats lors des élections sociales de 2012» (n° 5-1264)**

**Mme Fabienne Winckel (PS).** – La loi relative aux élections sociales a toujours considéré que les intérimaires ne devaient pas être pris en compte au jour X dans le nombre de travailleurs pour la détermination du nombre de mandats.

Dans un arrêt du 30 mars 2009, la Cour de Cassation en a jugé différemment. En effet, elle a jugé que les intérimaires qui sont occupés dans une entreprise utilisatrice au jour où l'avis communiquant la date des élections doit être affiché entrent en considération pour le calcul du nombre de membres du personnel de cette entreprise et, par conséquent, pour la fixation du nombre de membres effectifs et suppléants de la délégation du personnel au sein du conseil et du comité d'entreprise.

Au vu de la récente jurisprudence, les entreprises devront-elles comptabiliser les intérimaires au jour où l'avis communiquant la date des élections 2012 sera affiché pour déterminer le nombre de mandats ? Cette divergence entre la loi et la jurisprudence ne risque-t-elle pas d'engendrer des conflits ? Dans l'affirmative, quelles dispositions seront-elles prises pour les éviter ?

**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'interprétation de l'article 25 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire combiné aux dispositions relatives au calcul des mandats figurant dans les arrêtés royaux d'exécution était, jusqu'aux élections sociales de l'année 2008, que les intérimaires occupés dans une entreprise utilisatrice devaient être pris en considération auprès de cette entreprise pour le calcul du seuil de travailleurs occupés en moyenne au cours de l'année de référence chez l'utilisateur. Cela pour autant que ces intérimaires ne remplacent pas un travailleur permanent de l'entreprise dont le contrat de travail est suspendu.

En ce qui concerne le calcul des mandats, les intérimaires n'étaient en effet pas pris en considération chez l'utilisateur.

La Cour de cassation a conforté cette interprétation – du moins au niveau du seuil – puisque, dans son arrêt du 30 mars 2009, elle a jugé que les intérimaires occupés au jour X chez un utilisateur doivent être pris en considération non seulement pour le calcul du seuil mais également pour le calcul des mandats et que la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales ne prévoit pas une règle contraire. Les

moeten die wet eerst en vooral maar eens uitvoeren.

**De heer Rik Torfs (CD&V).** – Het probleem is inderdaad dat er in het verleden vaak wetten zijn gewijzigd die voordien nooit waren toegepast. Misschien is het inderdaad beter ze eerst toe te passen en ze pas nadien te wijzigen.

### **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 opnemen van uitzendkrachten in de berekening van het aantal mandaten voor de sociale verkiezingen van 2012» (nr. 5-1264)**

**Mevrouw Fabienne Winckel (PS).** – *Volgens de wet op de sociale verkiezingen worden uitzendkrachten niet meegerekend bij het aantal werknemers voor de berekening van het aantal mandaten.*

*In een arrest van 30 maart 2009 oordeelde het Hof van Cassatie echter dat uitzendkrachten die in een onderneming werken op de dag dat de datum van de verkiezingen moet worden meegedeeld, in aanmerking komen voor de berekening van het aantal personeelsleden in die onderneming, en bijgevolg ook voor het vastleggen van het aantal effectieve leden en plaatsvervangers van de afvaardiging van het personeel binnen de ondernemingsraad van het bedrijf.*

*Moeten de ondernemingen, gezien de recente rechtspraak, voor de berekening van het aantal mandaten de uitzendkrachten meerekenen op de dag waarop de datum van de verkiezingen in 2012 wordt medegedeeld? Zal dat verschil tussen de wet en de rechtspraak geen aanleiding geven tot conflicten? Zo ja, welke maatregelen moeten worden ondernomen om dit te vermijden?*

**Mevrouw Joëlle Milquet,** vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – *Conform artikel 25 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, en de bepalingen voor de berekening van de mandaten opgenomen in de koninklijke besluiten was, werd er tot de sociale verkiezingen van 2008 van uitgegaan, dat de uitzendkrachten in een gebruikende onderneming moeten worden meegeteld bij de berekening van het aantal werknemers die gemiddeld gedurende het referentiejaar in de onderneming zijn tewerkgesteld. Dit geldt voor zover de uitzendkrachten geen vaste werknemers vervangen van wie het arbeidscontract is opgeschort.*

*De uitzendkrachten kwamen niet in aanmerking voor de berekening van het aantal mandaten bij de gebruikende onderneming.*

*Het Hof van Cassatie heeft deze interpretatie bevestigd, althans voor wat de drempel betreft, want in het arrest van 30 maart 2009 oordeelde het Hof dat de uitzendkrachten die op dag X in een gebruikende onderneming tewerkgesteld zijn niet alleen moeten worden meegerekend voor de berekening van de grens, maar ook voor de berekening van het aantal mandaten en dat de wet van 4 december 2007 betreffende de*



entreprises sont donc désormais tenues de déterminer le nombre de mandats effectifs attribués aux représentants du personnel siégeant au conseil d'entreprise ou au comité pour la prévention et la protection au travail sur la base de l'effectif occupé au jour X en tenant compte des travailleurs intérimaires qui sont occupés ce jour-là.

La brochure éditée par mon administration et disponible sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale reprend l'interprétation officielle de la Cour de Cassation.

On ne peut pas parler de divergence entre la loi et la jurisprudence. En effet, l'interprétation donnée jusqu'aux élections sociales de 2008 résultait, comme je viens de l'expliquer, de la lecture qui était donnée de l'article 25 de la loi du 24 juillet 1987 relative à la procédure électorale des élections sociales. Il n'y a pas, à proprement parler, de disposition légale ou réglementaire excluant explicitement les travailleurs intérimaires du calcul du nombre de mandats effectifs à attribuer.

Si la Cour de Cassation s'est prononcée sur la prise en considération des travailleurs intérimaires en vue de la détermination du nombre de mandats, elle ne s'est, par contre, pas prononcée sur la question de savoir si les travailleurs intérimaires doivent être pris en considération pour déterminer la répartition des mandats entre les différentes catégories de travailleurs (ouvriers/employés). L'avis du Conseil national du Travail a, par ailleurs, été demandé mais celui-ci n'a pas encore émis d'avis unanime à ce propos.

Nous ne pouvons donc à ce stade que nous baser sur ce qui a toujours été fait et, faute de précisions contraires, prendre en compte les intérimaires pour le calcul du seuil mais pas pour la répartition interne entre les catégories de travailleurs (ouvriers/employés).

**Mme Fabienne Winckel (PS).** – Je me réjouis de la réponse de la ministre et donc du fait que l'on tienne compte des intérimaires pour le calcul du nombre de mandats, car de ce chiffre peut dépendre l'existence ou non d'un comité pour la prévention et la protection au travail ou d'un conseil d'entreprise.

### **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 modalités pratiques d'application des nouveaux préavis» (n° 5-1300)**

**Mme Fabienne Winckel (PS).** – À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, un nouveau règlement relatif au licenciement des ouvriers et des employés sera d'application. Ces nouvelles règles s'appliqueront aux contrats de travail conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 et à ceux existant déjà à cette date mais n'ayant pas été interrompus plus de sept jours.

Le Comité paritaire ou le Conseil national du travail peut cependant changer les délais de préavis pour des catégories de

*sociale verkiezingen geen tegenovergestelde regeling omvat. De ondernemingen zijn dus verplicht het aantal effectieve mandaten voor de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad en in het comité voor preventie en bescherming op het werk te berekenen op basis van de bezetting van dag X, rekening houdend met de uitzendkrachten die op die dag aanwezig zijn.*

*De brochure, opgesteld door mijn administratie en te raadplegen op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, bevat de officiële interpretatie van het Hof van Cassatie.*

*We kunnen niet spreken van een verschil tussen de wet en de rechtspraak. De interpretatie tot aan de sociale verkiezingen 2008 vloeide voort, zoals ik daarnet heb uitgelegd, uit de lezing die werd gegeven aan artikel 25 van de wet van 24 juli 1987 aangaande de procedure van de sociale verkiezingen. Er zijn strikt genomen geen wettelijke bepalingen of reglementen die uitzendkrachten expliciet uitsluiten in de berekening van het aantal effectieve mandaten.*

*Het Hof van Cassatie heeft zich uitgesproken over het in aanmerking nemen van de uitzendkrachten voor het bepalen van het aantal mandaten, maar heeft zich daarentegen niet uitgesproken over het feit of uitzendkrachten moeten worden meegerekend voor de verdeling van de mandaten tussen de verschillende categorieën werknemers (arbeiders/bedienden). Er werd trouwens advies gevraagd aan de Nationale Arbeidsraad, maar die heeft nog geen unaniem standpunt uitgebracht.*

*In dit stadium kunnen we ons dus alleen baseren op de gang van zaken die tot nu toe bestond en bij gebrek aan nadere preciseringen uitzendkrachten meerekenen voor de berekening van de drempel, maar niet voor de interne verdeling van de mandaten tussen de categorieën werknemers (arbeiders/bedienden).*

**Mevrouw Fabienne Winckel (PS).** – Het antwoord van de minister verheugt me. Ik ben blij dat rekening wordt gehouden met de uitzendkrachten voor de berekening van het aantal mandaten want het al dan niet bestaan van een comité voor preventie en bescherming op het werk of van een ondernemingsraad hangt ervan af.

### **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 praktische uitvoeringswijze van de nieuwe opzeggingstermijnen» (nr. 5-1300)**

**Mevrouw Fabienne Winckel (PS).** – Vanaf 1 januari 2012 wordt een nieuw reglement voor de opzegging van arbeiders en bedienden van kracht. De nieuwe regeling zal van toepassing zijn op arbeidscontracten die vanaf 1 januari 2012 worden gesloten en de contracten die op die dag bestaan, maar niet meer dan zeven dagen werden onderbroken.

*Het Paritair Comité of de Nationale Arbeidsraad kunnen de opzegtermijnen voor bepaalde werknemerscategorieën*

travailleuses déterminées ou en cas de préavis donnés pour des raisons sociales ou économiques. Les règlements spécifiques mis au point par arrêté royal et datant d'avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 seront d'application jusqu'au 31 décembre 2012. À cette date, les secteurs devront décider s'ils adaptent leur règlement à la nouvelle législation. Si le secteur ne prend aucune décision, les délais de préavis seront automatiquement allongés de quinze pour-cent au 1<sup>er</sup> janvier 2013. Il en va de même pour les règlements spécifiques des conventions collectives.

Il se pourrait néanmoins que les deux législations se chevauchent après le 1<sup>er</sup> janvier 2012. En effet, un travailleur ayant commencé un contrat à temps partiel avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 pourrait se voir offrir un second contrat chez le même employeur après cette date. Les secrétariats sociaux pourraient dès lors s'interroger quant à la législation à appliquer en cas de licenciement.

Dans un tel cas, les deux législations devront-elles s'appliquer au prorata des contrats ? Si un ancien contrat à temps partiel est modifié et que les heures de travail hebdomadaire augmentent après le 1<sup>er</sup> janvier 2012, quelle législation devra-t-on appliquer en cas de licenciement ? Ne faudrait-il pas simplifier le travail des gestionnaires des dossiers sociaux et, par conséquent, déterminer l'utilisation d'un seul régime ?

**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'article 11 de la loi du 12 avril 2011, modifiant l'article 65 de la loi du 3 juillet 1978, stipule que la présente section est applicable aux contrats de travail dont l'exécution, telle que convenue par l'employeur et l'ouvrier, débute à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Il précise cependant que cette section ne s'applique pas lorsque l'ouvrier a été occupé précédemment par ce même employeur dans les liens d'un contrat de travail et, en cas d'interruption d'occupation entre les contrats, pour autant que cette interruption ne dépasse pas sept jours.

Il faut donc tenir compte des deux alinéas.

Dans la situation que vous évoquez, tout dépendra de la manière dont les parties vont réagir.

S'il s'agit d'un contrat à mi-temps et que l'on veut accorder un deuxième mi-temps à partir du 1<sup>er</sup> janvier : soit les parties procèdent à l'adaptation du contrat de travail existant. Il s'agit de la formule la plus normale et la plus simple à mettre en œuvre. Dans ce cas, on applique le deuxième alinéa et la législation antérieure continue à s'appliquer.

S'il s'agit d'un contrat à tiers temps conclu avant 2012 et qu'un nouveau contrat débute après 2012 pour un mi-temps, on peut considérer que le premier alinéa est d'application puisqu'il prévoit que la première section est applicable aux contrats de travail dont l'exécution, telle que convenue par l'employeur et l'ouvrier, débute à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

S'il s'agit d'un contrat qui vient s'ajouter à l'ancien, on peut considérer qu'il s'agit d'un nouveau contrat.

C'est une question de forme. La logique serait de modifier le contrat de base et, de ce fait, de considérer que l'ancienne législation s'applique à un contrat qui existait déjà.

Par contre, s'il s'agit de deux contrats séparés avec deux

*wijzigen, alsook in geval van ontslag om sociale of economische redenen. De specifieke regelingen vervat in het koninklijk besluit van vóór 1 januari 2012 zullen van toepassing zijn tot 31 december 2012. Op die datum moeten de sectoren beslissen of ze hun reglement aanpassen aan de nieuwe wetgeving. Als de sector geen beslissing neemt, zullen de opzegtermijnen op 1 januari 2013 automatisch met vijftien procent worden verlengd. Hetzelfde geldt voor de specifieke regelingen van de collectieve overeenkomsten.*

*Het is evenwel mogelijk dat de twee wetgevingen elkaar na 1 januari 2012 overlappen. Het is dus mogelijk dat een werknemer die voor 1 januari 2012 een deeltijdse arbeidsovereenkomst heeft gesloten, bij dezelfde werkgever na die datum een tweede overeenkomst wordt aangeboden. De sociale secretariaten kunnen zich in dat geval afvragen welke wet van toepassing is in geval van ontslag.*

*Moeten de beide wetgevingen dan naar rato van de contracten worden toegepast? Welke wet moet in geval van ontslag worden toegepast als een oude deeltijdse arbeidsovereenkomst wordt aangepast en het aantal uren per week na 1 januari 2012 verhoogt? Kan het werk van de beheerders van de sociale dossiers niet worden vereenvoudigd door één regeling vast te leggen?*

**Mevrouw Joëlle Milquet**, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – Artikel 11 van de wet van 12 april 2011 tot wijziging van artikel 65 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalt dat deze afdeling van toepassing is op de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen tussen de werkgever en de werkmán, aanvangt vanaf 1 januari 2012. Het preciseert evenwel dat deze afdeling niet van toepassing is wanneer de werkmán voorheen met dezelfde werkgever verbonden is geweest door een arbeidsovereenkomst en, zo er een onderbreking van de tewerkstelling is tussen deze overeenkomst en de in het eerste lid bedoelde overeenkomst, deze onderbreking zeven dagen niet overschrijdt.

*Er moet dus met beide alinea's rekening worden gehouden.*

*In de situatie die u schetst, hangt alles af van de manier waarop de partijen zullen reageren.*

*Indien het gaat om een halftijdse overeenkomst en men vanaf 1 januari 2012 een tweede halftijdse overeenkomst wil aanbieden, kunnen de partijen de bestaande arbeidsovereenkomst aanpassen. Dat is de meest logische formule die het eenvoudigst kan worden aangewend. In dat geval past men de tweede alinea toe en blijft de vroegere wetgeving van toepassing.*

*Indien het gaat om een eenderdetijdse overeenkomst, gesloten vóór 2012 en er een nieuwe halftijdse overeenkomst aanvangt na 2012, mag men aannemen dat de eerste alinea van toepassing is aangezien zij bepaalt dat de eerste afdeling van toepassing is op de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen tussen de werkgever en de werkmán, aanvangt vanaf 1 januari 2012.*

*Indien het gaat om een overeenkomst die bij een bestaande overeenkomst wordt gevoegd, kan men die als een nieuwe overeenkomst beschouwen.*

existences juridiques, dont la deuxième arrive après 2012, la nouvelle loi ne s'appliquera qu'à cette partie du contrat.

Dans ce cas, il vaut mieux modifier le contrat pour avoir une unité de réglementation, mais il peut être intéressant d'agir autrement. C'est laissé à la liberté des parties.

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

Le problème subsiste néanmoins. Ma question visait à permettre à la personne licenciée qui se retrouve avec deux contrats qui se chevauchent – un sous l'ancien régime et un sous le nouveau régime – de retrouver un emploi à temps plein sans devoir prêter des préavis exagérés.

**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. – Tout employeur se trouvant devant un tel cas demandera que l'on considère qu'il s'agit d'une modification du contrat initial pour éviter de type de problème. Ce sont les secrétariat sociaux qui devront gérer cette situation.

L'administration apportera sans doute, grâce à votre question, des précisions complémentaires.

### **Demande d'explications de Mme Martine Taelman 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 «un abus possible du droit aux allocations de chômage» (n° 5-1358)**

**Mme Martine Taelman (Open Vld).** – *Les travailleurs qui donnent eux-mêmes leur démission n'ont naturellement pas droit à des allocations de chômage. Cependant, selon la réglementation, après une période de 30 jours de travail continu, ils ont à nouveau droit à une indemnité de chômage si leur contrat n'est pas prolongé ou si leur contrat à durée déterminée prend fin.*

*Le secteur intérimaire, qui travaille normalement avec des contrats hebdomadaires, signale que des bureaux locaux sont régulièrement confrontés à des travailleurs ayant donné eux-mêmes leur démission et qui, après quatre contrats hebdomadaires successifs, ne sont tout à coup plus intéressés par un travail. À ce moment, ils ne sont en fait plus disponibles sur le marché de l'emploi, alors que de nombreux secteurs éprouvent des difficultés à trouver le personnel adéquat. Il faut un certain temps avant que le VDAB appelle les chômeurs pour un accompagnement et avant que l'ONEM convoque un demandeur d'emploi dans le cadre de la DISPO. Selon la catégorie dont il ou elle relève, cela prend un an au*

*Het is een kwestie van vorm. Logischerwijs wordt het basiscontract aangepast, waardoor de wetgeving die op de bestaande overeenkomst van toepassing is, ook voor de gewijzigde overeenkomst geldt.*

*Wanneer het echter gaat om twee afzonderlijke overeenkomsten die elk een juridisch bestaan hebben en waarvan de tweede na 2012 wordt gesloten, is de nieuwe wet slechts van toepassing op dat deel van de overeenkomst.*

*In dat geval doet men er beter aan de overeenkomst te wijzigen teneinde onder één en dezelfde regeling te vallen, maar het kan misschien interessant zijn anders te handelen. De partijen kunnen daar vrij over beslissen.*

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

*Het probleem is echter niet opgelost. Mijn vraag was bedoeld om de ontslagen werknemer die twee elkaar overlappende arbeidsovereenkomsten heeft – één onder het oude stelsel en één onder het nieuwe stelsel – de mogelijkheid te bieden een nieuwe voltijdse betrekking te vinden zonder dat hij gebonden is aan overdreven opzegtermijnen.*

**Mevrouw Joëlle Milquet,** vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – *Elke werkgever die met een dergelijke situatie wordt geconfronteerd, zal vragen om dit te beschouwen als een wijziging van de oorspronkelijke overeenkomst, precies om dit probleem te vermijden. De sociale secretariaten zullen deze situaties moeten beheren.*

*De administratie zal, dankzij uw vraag, waarschijnlijk bijkomende verduidelijkingen verstrekken.*

### **Vraag om uitleg van mevrouw Martine Taelman aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «een mogelijk misbruik van het recht om een werkloosheidsuitkering te ontvangen» (nr. 5-1358)**

**Mevrouw Martine Taelman (Open Vld).** – *Werknemers die zelf ontslag nemen, hebben uiteraard geen recht op werkloosheidsuitkering. Volgens de reglementering hebben ze echter na een periode van 30 dagen aaneensluitende arbeid wél opnieuw recht op een werkloosheidsvergoeding indien hun contract niet wordt verlengd of indien hun contract van bepaalde duur afloopt.*

*De uitzendsector, die standaard met weekcontracten werkt, meldt dat plaatselijke kantoren geregeld te maken krijgen met werknemers die zelf ontslag hebben genomen en na vier opeenvolgende weekcontracten opeens niet meer in een job geïnteresseerd zijn. Op dat moment zijn ze dan eigenlijk ook niet meer beschikbaar voor de arbeidsmarkt, terwijl in heel wat sectoren moeilijk geschikte werkkrachten te vinden zijn. Het duurt immers een poosje voor de VDAB werklozen oproept voor een trajectbegeleiding, en voordat de RVA een werkzoekende ontbiedt in het kader van de DISPO, verloopt, naargelang van de categorie waarin hij of zij valt, minstens een jaar. Uiteraard is dit fenomeen geen 'prerogatief' van de*

*moins. Ce phénomène n'est naturellement pas une « prérogative » du secteur intérimaire. En d'autres termes, un travailleur peut utiliser le même stratagème avec un autre employeur chez qui il accepte pour un mois un contrat à durée déterminée.*

*Le point principal réside dans le fait que les dispositions actuelles de la réglementation du chômage rendent de tels abus possibles. Théoriquement, cela peut être résolu en prévoyant que la personne qui donne elle-même sa démission voit son compteur remis à zéro et doit dès lors travailler 312 jours sur 18 mois, ou un nombre de jours du même ordre selon la catégorie d'âge, avant de pouvoir prétendre à une allocation de chômage. Cependant, on néglige ainsi le fait que malgré leur démission volontaire, les intéressés ont effectivement travaillé auparavant et que ceux qui ont démissionné eux-mêmes pour des raisons précises et peut-être bien fondées sont pénalisés et recherchent de bonne foi un nouvel emploi par le biais du travail intérimaire ou de contrats de courte durée.*

*La ministre a-t-elle connaissance d'abus de l'assurance chômage par des personnes qui ont elles-mêmes démissionné et qui, par la suite, par le biais d'un emploi de trente jours, reçoivent quand même une allocation ? Dans l'affirmative, la ministre a-t-elle une idée de l'ampleur du problème ?*

*La pratique montre-t-elle que les chômeurs qui utilisent ce moyen pour quand même recevoir une allocation de chômage se montrent peu disposés à chercher un nouvel emploi et restent longtemps au chômage ? L'ONEM prend-il ces pratiques en compte dans l'appréciation du profil des demandeurs d'emploi dans le cadre de la DISPO ?*

*La ministre estime-t-elle qu'un renforcement de la réglementation du chômage est nécessaire pour mettre fin à ces abus ? Quelles solutions la ministre proposera-t-elle à cet égard ?*

**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. – *La réglementation du chômage dispose que les règles en matière d'exclusion ne sont pas applicables en cas d'abandon de travail ou de démission suivie par la reprise d'un nouvel emploi pendant minimum quatre semaines.*

*Cette disposition offre une protection aux travailleurs qui veulent changer de travail et elle est applicable si deux conditions sont remplies simultanément : le travailleur n'a pas demandé d'allocation entre les deux emplois et il a exercé le nouvel emploi pendant minimum quatre semaines.*

*Dans ce cas, le bureau du chômage ne peut contrôler que le motif de la mise en chômage pour le dernier emploi d'une durée minimum de quatre semaines. S'il s'agit d'un arrêt sans faute du travailleur, par exemple, la fin d'un contrat à durée déterminée, il est alors question, du point de vue réglementaire, de chômage involontaire.*

*Si le travailleur remplit les conditions d'admission et d'indemnisation, il a droit à une allocation. Cette réglementation constitue donc avant tout une protection contre le licenciement après la seconde embauche.*

*En pratique, les bureaux de chômage constatent que cette*

uitzendsector. Een werknemer kan met andere woorden dezelfde truc ook uithalen bij een andere werkgever bij wie hij voor een maand een contract van bepaalde duur aanvaardt.

Het belangrijkste punt hierbij is dat de huidige bepalingen van de werkloosheidsreglementering dergelijke misbruiken mogelijk maken. Theoretisch kan dit worden opgelost door te bepalen dat iemand die zelf ontslag neemt, vertrekt met de teller op nul en dus binnen 18 maanden 312 dagen, of een gelijkgesteld aantal dagen naargelang van de leeftijdscategorie, moet presteren voor hij recht heeft op een werkloosheidsvergoeding. Daarmee wordt echter voorbijgegaan aan het feit dat de betrokkenen ondanks hun vrijwillig ontslag wel degelijk voordien hebben gewerkt én worden werknemers bestraft die om bepaalde en misschien wel gegronde redenen zelf ontslag nemen en te goeder trouw op zoek gaan naar een nieuwe job via uitzendarbeid of contracten van korte duur.

Ik kreeg van de minister graag een antwoord op de volgende vragen.

Heeft de minister weet van misbruiken in de werkloosheidsverzekering door mensen die zelf ontslag hebben genomen en daarna via een tewerkstelling van dertig dagen toch een uitkering ontvangen? Zo ja, heeft de minister enig zicht op de omvang van het probleem?

Blijkt uit de praktijk dat de werklozen die deze truc gebruiken om alsnog een uitkering te versieren, zich weinig bereid tonen om een nieuwe job te zoeken en lang in de werkloosheid blijven hangen? Neemt de RVA deze praktijken mee in de beoordelingen van de werkzoekenden in het kader van de DISPO?

Is de minister van oordeel dat een aanscherping van de werkloosheidsreglementering noodzakelijk is om deze misbruiken te bannen? Welke oplossingen wil de minister hiervoor bieden?

**Mevrouw Joëlle Milquet**, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – De werkloosheidsreglementering bepaalt dat de regels inzake uitsluiting niet van toepassing zijn op een werkverlating of een ontslag dat gevolgd werd door een nieuwe tewerkstelling gedurende ten minste vier weken.

Deze bepaling biedt een bescherming aan werknemers die van werk willen veranderen en is van toepassing indien twee voorwaarden gelijktijdig vervuld zijn: de werknemer heeft tussen beide tewerkstellingen geen uitkering aangevraagd en hij heeft de nieuwe betrekking gedurende ten minste vier weken uitgeoefend.

In dat geval kan het werkloosheidskantoor dus slechts de reden van werkloosheid van de laatste tewerkstelling van ten minste vier weken controleren. Gaat het om een stopzetting zonder fout van de werknemer, bijvoorbeeld het einde van een contract voor een bepaalde duur, dan is er reglementair gezien sprake van onvrijwillige werkloosheid.

Voldoet de werknemer aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden en de andere vergoedbaarheidsvoorwaarden, dan heeft hij recht op een uitkering. Deze reglementering is dus op de eerste plaats een bescherming tegen ontslag na de tweede aanwerving.

*disposition est parfois utilisée pour contourner les dispositions qui sanctionnent le chômage volontaire. Il arrive qu'un travailleur quitte un emploi et que, dans la foulée, il reprenne le travail chez le même employeur pendant quatre semaines avec un contrat à durée déterminée ou bien qu'il exerce un emploi intérimaire avec un contrat à durée déterminée de quatre semaines. L'ONEM ne dispose pas de statistiques indiquant le nombre de cas concernés.*

*Nous avons donc posé les deux questions suivantes au comité de gestion de l'ONEM. Ne devons-nous pas préciser que la période de travail de quatre semaines doit être effectuée chez un autre employeur ? La durée de la période de travail, qui est actuellement de quatre semaines, ne doit-elle pas être portée par exemple à 12 ou 13 semaines ? Pouvons-nous introduire d'autres conditions, par exemple un contrat de travail à durée indéterminée ?*

*C'est le prochain ministre de l'Emploi qui discutera de ce problème avec le comité de gestion de l'ONEM mais vous avez raison de réclamer des mesures.*

**Mme Martine Taelman (Open Vld).** – *Je remercie la ministre de sa réponse. Il s'agit effectivement d'un problème qui nous a été signalé de divers côtés et pour lequel nous devons prendre des mesures à court terme. Lorsque l'on voit que des bureaux d'intérim se rendent aussi à l'étranger pour essayer de pourvoir certaines fonctions, par exemple dans le secteur des soins de santé, il faut s'attaquer à ce problème en priorité et le suivre de près.*

*(La séance est levée à 15 h 40.)*

In de praktijk stellen de werkloosheidsbureaus vast dat deze bepaling inderdaad soms wordt gebruikt om de sanctiebepalingen inzake vrijwillige werkloosheid te omzeilen. Het gebeurt dat een werknemer het werk verlaat en aansluitend ofwel voor vier weken het werk bij dezelfde werkgever hervat met een contract van bepaalde duur, ofwel gedurende vier weken een contract van bepaalde duur als uitzendkracht uitoefent. De RVA beschikt niet over cijfermateriaal dat aangeeft over hoeveel gevallen het gaat.

We hebben het beheerscomité van de RVA dan ook volgende twee vragen gesteld. Moeten we niet stipuleren dat de werkperiode van vier weken bij een andere werkgever moet worden gepresteerd? Moet de duur van de werkperiode, die momenteel vier weken bedraagt, niet worden opgetrokken tot bijvoorbeeld 12 of 13 weken? Of kunnen we andere voorwaarden invoeren, bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur?

Deze discussie zal door de volgende minister van Werk in samenspraak met het beheerscomité van de RVA worden gevoerd, maar u hebt gelijk dat we misschien inderdaad iets moeten doen.

**Mevrouw Martine Taelman (Open Vld).** – Ik dank de minister voor haar antwoord. Dit is wel degelijk een probleem, dat ons ook van verschillende kanten wordt gesignaleerd en waartegen we op korte termijn maatregelen moeten nemen. Als we zien dat verschillende uitzendbureaus ook naar het buitenland trekken om te proberen vacatures in te vullen, onder andere in de zorgsector, dan is dit iets om prioritair aandacht aan te besteden en van nabij te volgen.

*(De vergadering wordt gesloten om 15.40 uur.)*