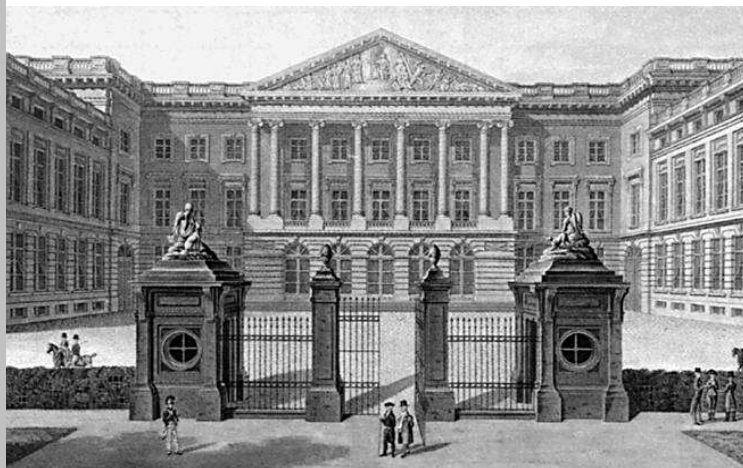


Sénat de Belgique

Session ordinaire 2010-2011



5-75COM

Commission des Affaires sociales

Mardi 31 mai 2011

Séance de l'après-midi

Annales

Handelingen

**Commissie voor de Sociale
Aangelegenheden**

Dinsdag 31 mei 2011
Namiddagvergadering

5-75COM

Belgische Senaat
Gewone zitting 2010-2011

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

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

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

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

Abréviations – Afkortingen

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

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

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

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

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

Sommaire

Demande d'explications de Mme Fatiha Saïdi 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 problématique liée au transport du béton prêt à l'emploi» (n° 5-789)	4
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 déclaration des accidents du travail bénins» (n° 5-807)	7
Demande d'explications de M. Bert Anciaux à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile sur «le traitement inégal des accidents du travail par les diverses compagnies d'assurance» (n° 5-852)	9
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 requalification de contrats à cause d'activités frauduleuses de deux ASBL» (n° 5-892)	11
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 et à la ministre de la Fonction publique et des Entreprises publiques sur «les élections sociales dans les entités publiques n'ayant pas de statut syndical propre» (n° 5-907)	13
Demande d'explications de M. Bert Anciaux à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile sur «l'habitat groupé et ses conséquences en matière d'allocations de chômage» (n° 5-998)	16

Inhoudsopgave

Vraag om uitleg van mevrouw Fatiha Saïdi aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «het probleem van het vervoer van transportbeton» (nr. 5-789)	4
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 aangifte van kleine arbeidsongevallen» (nr. 5-807)	7
Vraag om uitleg van de heer Bert Anciaux aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «de ongelijke behandeling van arbeidsongevallen door verschillende verzekeringsmaatschappijen» (nr. 5-852)	9
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 herkwalficeren van contracten wegens frauduleuze activiteiten van twee vzw's» (nr. 5-892)	11
Vraag om uitleg van mevrouw Fabienne Winckel aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid en aan de minister van Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven over «de sociale verkiezingen in openbare instanties zonder eigen syndicaal statuut» (nr. 5-907)	13
Vraag om uitleg van de heer Bert Anciaux aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «samenhuizen en de gevolgen voor de werkloosheidsuitkering» (nr. 5-998)	16

Présidence de M. Rik Torfs*(La séance est ouverte à 15 h 25.)***Demande d'explications de Mme Fatiha Saïdi 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 problématique liée au transport du béton prêt à l'emploi» (n° 5-789)**

Mme Fatiha Saïdi (PS). – Je voudrais aborder ici la problématique du transport de béton prêt à l'emploi liée, à mon sens, à l'articulation de la législation entre les commissions paritaires 124 et 140, à la concurrence déloyale entre les entreprises de transport de béton prêt à l'emploi et à la sécurité des ouvriers qui transportent ce béton.

Pour rappel, le BPE est un élément essentiel de la construction. Il est préparé en centrale avant d'être acheminé en camions malaxeurs sur le lieu des travaux. Le secteur du béton prêt à l'emploi compte près de 4 000 emplois directs et 160 employeurs. Il s'inscrit dans le secteur plus large de la construction qui, quant à lui, compte près de 200 000 emplois directs et 27 000 employeurs.

La caractéristique du béton prêt à l'emploi, c'est qu'il doit être utilisé dans les deux heures qui suivent sa production, ce qui explique que son acheminement se fait presque toujours dans l'urgence.

Ce transport est une activité qui est et a toujours été reprise dans la Commission paritaire 124 relative à la construction. Bien que ce transport soit fréquemment effectué par des entreprises de transport ou des transporteurs indépendants relevant de la Commission paritaire 140, les entreprises jouent sur le flou juridique quant à leur appartenance à l'une ou l'autre commission paritaire.

En effet, en matière de commission paritaire, la jurisprudence actuelle applique la règle générale selon laquelle «l'accessoire suit le principal». Bien que la Commission paritaire 140 soit définie comme «complétive» et ne s'applique normalement pas quand d'autres commissions paritaires sont d'application – en l'occurrence, la Commission paritaire 124 –, la législation ne permet pas de régler d'éventuels conflits de compétences et laisse la place à l'interprétation.

Selon la fédération patronale FedBeton, ce vide juridique permet aux entreprises déloyales de proposer un transport de béton prêt à l'emploi à des prix défiant toute concurrence, jusqu'à 33% moins cher. D'après plusieurs sources syndicales, ce phénomène qui existe depuis de nombreuses années semble prendre de plus en plus d'ampleur. À tel point que les entreprises qui appliquent les conditions de travail et de rémunération prescrites peuvent être mises en difficulté. Outre la concurrence déloyale, cette pratique risque de provoquer des conséquences sociales importantes sur les travailleurs et les patrons de ce secteur.

En outre, il existe également des risques d'accidents graves, parfois mortels. Les chauffeurs de camions malaxeurs suivent

Voorzitter: de heer Rik Torfs*(De vergadering wordt geopend om 15.25 uur.)***Vraag om uitleg van mevrouw Fatiha Saïdi aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «het probleem van het vervoer van transportbeton» (nr. 5-789)**

Mevrouw Fatiha Saïdi (PS). – Het probleem van het vervoer van stortklaar beton heeft te maken met de wetgeving over de paritaire comités 124 en 140, de oneerlijke concurrentie tussen de betontransportbedrijven en met de veiligheid van de arbeiders die dat beton vervoeren.

Ter herinnering, transportbeton is een essentieel element in de bouw. Het wordt centraal aangemaakt en vervolgens in betonmixers naar de bouwplaatsen vervoerd. De transportbetonsector telt bijna 4000 rechtstreekse banen en 160 werkgevers. Hij vormt een onderdeel van de bouwsector die op zijn beurt bijna 200 000 rechtstreekse banen en 27 000 werkgevers telt.

Stortklaar beton moet binnen twee uur na de productie worden gebruikt. Daarom is het vervoer ervan bijna altijd dringend.

Dat vervoer was en is nog steeds een activiteit die is opgenomen in het paritair comité voor het bouwbedrijf, PC 124. Hoewel dat vervoer vaak door transportondernemingen of onafhankelijke transporteurs die afhangen van het paritair comité 140 wordt gedaan, misbruiken de ondernemingen de juridische onduidelijkheid over de vraag of ze tot het ene of het andere paritaire comité behoren.

Over de paritaire comités hanteert de huidige rechtspraak de algemene regel 'de bijzaak volgt de hoofdzaak'. Hoewel paritair comité 140 gedefinieerd is als 'residuaire' en normaal niet van toepassing is als andere paritaire comités van toepassing zijn – in dit geval het paritair comité 124 – biedt de wetgeving geen mogelijkheid eventuele bevoegdheidsconflicten te regelen en is ze voor interpretatie vatbaar.

Volgens de werkgeversorganisatie FedBeton leidt dat juridische vacuüm ertoe dat oneerlijke ondernemingen het transport van gebruiksklaar beton kunnen aanbieden tegen spotprijzen die tot 33% lager liggen. Volgens verschillende vakbondsbronnen breidt dat fenomeen, dat al verschillende jaren bestaat, zich uit zodat de ondernemingen die de voorgeschreven arbeidsvoorwaarden en lonen toepassen, in moeilijkheden kunnen raken. Naast de oneerlijke concurrentie bestaat het gevaar dat deze praktijk grote sociale gevolgen voor de werknemers en werkgevers in deze sector veroorzaakt.

Bovendien bestaat ook het gevaar voor ernstige, soms dodelijke ongevallen. De chauffeurs van de betonmixers volgen een intensieve opleiding om die risico's te beperken, maar in de transportsector vinden die opleidingen niet plaats.

d'ailleurs des formations intensives pour limiter ces risques, mais celles-ci ne se retrouvent pas dans le secteur du transport.

C'est donc aussi de la sécurité des travailleurs qu'il est question ici.

Il me revient que les administrations chargées des contrôles et de la détermination de l'appartenance à la commission paritaire ont enfin pris conscience de ce problème et agissent en conséquence. Néanmoins, et même si l'on peut se réjouir que les contrôles se multiplient, le nombre de fraudeurs semble encore élevé.

Les partenaires sociaux concernés semblent demandeurs d'une prise de position concertée, convertie en normes obligatoires. Certains évoquent même la création de deux filiales distinctes afin de résoudre ce conflit.

Je souhaiterais vous poser quelques questions à ce sujet, madame la ministre.

Avez-vous été informée de ce problème ?

Dans l'affirmative, quelles mesures avez-vous prises ou comptez-vous prendre pour lutter contre cette concurrence déloyale ?

Avez-vous rencontré les partenaires sociaux concernés ? Que pensez-vous des options évoquées ?

Envisage-t-on une modification de la législation déterminant l'appartenance des entreprises à une commission paritaire afin d'éviter les « jeux de dupes » dans ce domaine ou dans d'autres ?

Disposez-vous de données chiffrées concernant les entreprises qui ont profité du flou législatif actuel pour proposer du béton prêt à l'emploi à petit prix ?

Des sanctions ont-elles été prises à l'encontre de ces entreprises ?

Mme Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile. – Nous suivons très attentivement ce dossier. Nous avons bien entendu été informés des problèmes rencontrés, lesquels ont notamment souvent été dénoncés à l'échelon du SPF. Par ailleurs, j'ai souvent été interpellée à ce sujet au cours de ces dernières années.

Comme je l'ai déjà indiqué, le transport de béton prêt à l'emploi relève de la commission paritaire de la construction 124. Il n'y a donc pas de flou juridique à cet égard. La définition est claire et ne donne pas lieu à interprétation. Il est précisé qu'il s'agit de la confection du béton dans des centrales spécialement équipées à cette fin et/ou de la livraison de béton aux utilisateurs.

De plus, il est clairement expliqué que cette commission déroge au principe général selon lequel « l'accessoire suit le principal » et qu'elle est dès lors compétente pour tout employeur exerçant une activité normale de construction, même s'il s'agit d'un travail de type accessoire.

Donc, la commission paritaire 124 est compétente pour une activité accessoire de transport de béton prêt à l'emploi exercée par une entreprise dont l'activité principale est le transport de choses pour compte de tiers et qui relève, pour

Het gaat hier dus ook om de veiligheid van de werknemers.

Ik verneem dat de administratie die belast is met de controle en de vaststelling onder welk paritair comité men valt, zich eindelijk bewust is geworden van dat probleem en daarnaar handelt. Wij verheugen ons over de aangescherpte controle, maar het aantal fraudeurs lijkt nog hoog te zijn.

De betrokken sociale partners vragen blijkbaar overleg om tot een standpunt te komen dat in verplichte normen wordt omgezet. Sommigen spreken zelfs over de oprichting van twee verschillende filialen om dat conflict op te lossen.

Ik wens u, mevrouw de minister, daarover enkele vragen te stellen.

Bent u bekend met dit probleem?

Zo ja, welke maatregelen hebt u genomen of denkt u te nemen om die oneerlijke concurrentie tegen te gaan?

Hebt u de betrokken sociale partners ontmoet? Wat denkt u over de voorgestelde opties?

Wordt gedacht aan een wijziging van de wetgeving die vastlegt tot welk paritair comité ondernemingen behoren om op dat of andere domeinen oneerlijke praktijken te vermijden?

Beschikt u over cijfergegevens over de ondernemingen die hebben geprofiteerd van de huidige wettelijke onduidelijkheid om transportbeton tegen een lage prijs aan te bieden? Werden sancties tegen die ondernemingen genomen?

Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – Wij volgen dit dossier aandachtig. Wij werden uiteraard op de hoogte gebracht van die problemen, die dikwijls werden gehekelde bij de FOD. Ik werd daarover gedurende de jongste jaren trouwens geregeld ondervraagd.

Zoals ik al aangaf, valt het vervoer van transportbeton onder het paritair comité 124 voor het bouwbedrijf. Daarover bestaat dus geen rechtsonzekerheid. De definitie is helder en laat geen ruimte voor interpretatie. Er wordt gepreciseerd dat het gaat om het aanmaken van beton in daarvoor speciaal uitgeruste centrales en/of de levering van beton aan verbruikers.

Bovendien wordt duidelijk uitgelegd dat het comité afwijkt van het algemene beginsel dat 'de bijzaak de hoofdzaak volgt' en het dus bevoegd is voor elke werkgever die een normale bouwactiviteit uitoefent, zelfs als het een nevenactiviteit betreft.

Het paritair comité 124 is dus bevoegd voor een nevenactiviteit van vervoer van stortklaar beton dat wordt uitgevoerd door een onderneming waarvan de hoofdactiviteit het vervoer is van zaken voor rekening van derden en voor die hoofdactiviteit valt onder het paritair comité 140 voor het

cette activité principale, de la commission paritaire du transport et de la logistique 140. Même si le personnel de l'entreprise relève globalement de la CP 140, dès qu'il s'agit de béton prêt à l'emploi, la commission de référence est automatiquement la 124.

S'il n'y a pas de flou juridique, reconnaissons quand même que l'application de la commission paritaire compétente aux employeurs du secteur est tributaire du contrôle social exercé au sein des entreprises tant par les partenaires sociaux qu'à l'extérieur, par les différents services d'inspection.

Jusqu'à présent, il n'existe pas de volonté de modifier les définitions, car le problème n'est pas là. Par contre, comme vous le signalez, la Direction générale du contrôle des lois sociales a, sur la base des différentes plaintes et autres informations qui lui ont été transmises, entamé une série de contrôles dans les entreprises du secteur. Par exemple, pour les années 2009 et 2010, quelque 75 contrôles ont eu lieu et les dossiers concernant les sanctions imposées aux employeurs en infraction sont toujours en cours. Pour certaines d'entre elles, des rectifications ont été apportées. En l'occurrence, comme vous le savez, l'administration rend un avis qui peut, ou non, être suivi. La décision peut évidemment être prise à un autre échelon, notamment par le tribunal du travail.

Les partenaires sociaux n'ont pas exprimé le souhait de me rencontrer personnellement mais peut-être l'ont-ils demandé à l'administration. Quoi qu'il en soit, celle-ci indique toujours que la commission paritaire 124 s'applique dans pareil cas.

Des sanctions ne sont pas prévues mais l'entreprise est censée suivre l'avis du SPF Emploi, ce qu'elle fait généralement, après avoir reçu les rapports de l'inspection.

Cela dit, la question que vous évoquez doit être replacée dans un contexte plus général et plus ancien. La tradition veut que, par respect pour la concertation sociale, les ministres en charge soient relativement impuissants. L'administration donne un avis et, si le problème perdure, il appartient alors au tribunal de se prononcer. Peut-être conviendrait-il de réfléchir à l'espace de décision laissé au gouvernement ou au ministre ? Il est normal que dans le cadre d'une commission paritaire, les partenaires sociaux décident des règles, des accords et d'autres aspects, mais on peut s'interroger en ce qui concerne les définitions et le champ d'application. Il serait peut-être intéressant que l'administration et/ou le ministre puissent rendre des avis contraignants, assortis de sanctions.

Je réfléchis depuis longtemps à cette question, notamment en raison du phénomène de concurrence déloyale largement répandu et des problèmes constatés également dans le secteur de la distribution.

Finalement, le pouvoir accordé aux personnes en charge est très limité, ce qui ne permet pas de régler le problème. Les recours devant les tribunaux du travail prennent beaucoup de temps et leurs décisions vont parfois en sens divers.

Dans l'immédiat, je puis en tout cas vous assurer que nous suivons de près cette question, que les contrôles ont bien lieu et que certains dossiers pourraient faire l'objet de sanctions. La règle est claire : une seule convention est applicable.

vervoer en de logistiek. Ook al valt het personeel van die onderneming in het algemeen onder PC 140, dan is het comité 124 automatisch het referentiecomité telkens wanneer het om transportbeton gaat.

Ook al is er geen rechtsonzekerheid, we erkennen dat de aanwijzing van het bevoegde paritair comité voor de werkgevers van die sector onderworpen blijft aan de sociale controle binnen de ondernemingen, zowel door de sociale partners als door de verschillende inspectiediensten.

Tot nu toe bestaat er geen bereidheid om de definities te wijzigen, aangezien daar het probleem niet ligt. Daarentegen heeft, zoals u signaleert, de Directie-generaal Sociale inspectie, op grond van verschillende klachten en andere informatie, een reeks controles in de ondernemingen van die sector uitgevoerd. Zo hadden bijvoorbeeld in 2009 en 2010 zowat 75 controles plaats en de dossiers over de sancties die aan de in gebreke zijnde werkgevers werden opgelegd zijn nog hangende. Voor sommige daarvan werden rechtzettingen doorgevoerd. Zoals u weet, geeft de administratie in dat geval een advies dat al dan niet kan worden gevolgd. De beslissing kan uiteraard op een ander niveau worden genomen, met name door de arbeidsrechtbank.

De sociale partners hebben niet gevraagd me persoonlijk te ontmoeten, maar ze hebben misschien de vraag gesteld aan de administratie. Hoe dan ook, in dit geval is paritair comité 124 van toepassing.

Er zijn geen sancties, maar de onderneming wordt geacht het advies van de FOD Werkgelegenheid te volgen, wat meestal gebeurt nadat ze de rapporten van de inspectie heeft ontvangen.

De vraag moet in een algemenere en traditionelere context worden gezien. De traditie wil dat uit respect voor het sociaal overleg de macht van de bevoegde minister tamelijk beperkt is. De administratie geeft een advies en als het probleem blijft bestaan, moet de rechtbank een uitspraak doen. We moeten er misschien over nadenken of de beslissingruimte aan de regering of aan de minister wordt gelaten. Het is normaal dat de sociale partners in het kader van een paritair comité regels vastleggen en overeenkomsten sluiten, maar men kan vragen hebben bij de bepalingen en het toepassingsveld. Het zou misschien interessant zijn dat de administratie en/of de minister adviezen en bijbehorende sancties kunnen opleggen.

Ik denk reeds lang na over deze kwestie, vooral over het wijdverbreide fenomeen van oneerlijke concurrentie en de problemen in de distributiesector.

Aangezien de macht van de verantwoordelijken zeer beperkt is, kan het probleem niet worden geregeld. Een behandeling door de arbeidsrechtbank vraagt veel tijd en de beslissingen gaan soms verschillende richtingen uit.

Ik kan u verzekeren dat we de zaak van nabij volgen, dat er controles zijn geweest en dat bepaalde dossiers het voorwerp kunnen uitmaken van sancties. De regel is duidelijk: er is maar één overeenkomst van toepassing.

Mme Fatiha Saïdi (PS). – Je remercie Mme la ministre pour cette réponse très concrète.

Après le dépôt de ma demande d'explications, j'ai encore pu consulter un large éventail de documents, ce qui me permet de vous rejoindre sur l'absence de flou juridique en la matière. C'est bien de l'application de la réglementation dont il est question.

J'en conclus qu'une amélioration des commissions paritaires 124 et 140 serait bienvenue. Il conviendrait de réduire le plus possible les différences entre elles ou de renforcer les dispositions de la commission paritaire 140 en matière de protection des travailleurs. Cette option mériterait réflexion avec les acteurs concernés.

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 déclaration des accidents du travail bénins» (n° 5-807)

Mme Fabienne Winckel (PS). – Une nouvelle procédure simplifiée pour la déclaration des accidents du travail bénins vient d'être approuvée par le Fonds des accidents du travail. Une enquête réalisée en 2009 avait révélé une sous-déclaration évidente des accidents bénins. Une des causes de sous-déclaration serait liée au fait que ces accidents ne donnent pas lieu à une intervention des assurances. Cette situation empêchait de connaître leur importance au niveau national. Il semblerait en effet que certains employeurs auraient profité de l'absence d'une définition légale de l'accident bénin pour ne pas les déclarer.

Il est pourtant essentiel que ces accidents soient consignés avec suffisamment d'informations afin qu'en cas d'aggravation de la situation, le travailleur puisse faire valoir ses droits en tant que victime d'un accident du travail. Une nouvelle définition a donc été élaborée et un accident bénin est dorénavant défini comme « un accident n'ayant occasionné ni perte de salaire ni incapacité de travail pour la victime mais seulement des soins pour lesquels l'intervention d'un médecin n'est pas nécessaire et qui ont été prodigués après l'accident uniquement sur le lieu d'exécution du contrat de travail ». Cette définition est importante car elle peut être étendue aux soins sur le chemin du travail ou tout autre endroit assimilé à un lieu où le contrat de travail est exécuté.

Le registre qui est normalement tenu par l'employeur pourra donc à présent servir de base légale indiscutable dans le cas où l'accident s'aggraverait et nécessiterait une déclaration traditionnelle à l'assureur. Cependant, un employeur pourrait toujours ne pas déclarer un accident qu'il juge sans conséquence même s'il a normalement l'obligation de suivre les prescriptions de l'Arrêté royal du 12 mars 2003 établissant le mode et le délai de déclaration d'accident du travail.

Madame la ministre, cette nouvelle définition contraint-elle vraiment les employeurs à déclarer les accidents bénins ? Un travailleur dont l'employeur ne déclare pas un accident bénin peut-il lui-même adresser une déclaration au Fonds des accidents du travail ? Dans la négative, a-t-il d'autres

Mevrouw Fatiha Saïdi (PS). – Ik dank de minister voor haar concrete antwoord.

Nadat ik mijn vraag om uitleg had ingediend, heb ik nog heel wat documenten kunnen raadplegen. Ik sluit me aan bij het standpunt van de minister over de juridische onduidelijkheid. Het probleem is de toepassing van de reglementering.

Een verbetering van de paritaire comités 124 en 140 zou welkom zijn. De verschillen tussen de twee moeten zo veel mogelijk worden weggewerkt of de bepalingen van het paritair comité nummer 140 inzake de bescherming van de werknemers moeten worden versterkt. Dit moet worden bekeken met de betrokken actoren.

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 aangifte van kleine arbeidsongevallen» (nr. 5-807)

Mevrouw Fabienne Winckel (PS). – Het Fonds voor Arbeidsongevallen heeft een nieuwe vereenvoudigde procedure voor de aangifte van kleine arbeidsongevallen goedgekeurd. Een enquête uit 2009 had aangetoond dat te weinig kleine arbeidsongevallen worden aangegeven, onder meer omdat de verzekering niet tussenkomt bij dergelijke ongevallen. Hierdoor is het moeilijk op nationaal vlak een beeld te krijgen van de omvang van het probleem. Het lijkt er immers op dat sommige werkgevers de ontstentenis van een wettelijke definitie van een klein arbeidsongeval hebben aangegrepen om ze niet aan te geven.

Het is nochtans noodzakelijk dat voldoende gegevens beschikbaar zijn over die ongevallen, zodat de werknemer zijn rechten als slachtoffer van een arbeidsongeval kan laten gleden als de situatie verergert. Volgens de nieuwe definitie is een klein arbeidsongeval een ongeval dat geen loonverlies of arbeidsongeschiktheid voor het slachtoffer veroorzaakt, maar enkel verzorging die geen interventie van een arts vereist en die enkel wordt toegediend na het ongeval op de plaats waar de arbeidsovereenkomst ten uitvoer wordt gelegd. Die definitie is belangrijk, want ze kan worden uitgebreid tot de zorg die wordt toegediend op de weg van en naar het werk of op elke andere plaats die kan worden gelijkgesteld met een plaats waar de arbeidsovereenkomst ten uitvoer wordt gelegd.

Het register dat door de werkgever wordt bijgehouden, zal dan ook als onbetwistbare wettelijke basis kunnen dienen indien het ongeval ernstiger blijkt en een traditionele aangifte bij de verzekering vergt. Een werkgever kan nog altijd ervoor opteren om een ongeval dat hij zonder gevolgen acht, niet aan te geven, ook al is hij krachtens het koninklijk besluit van 12 maart 2003 tot vaststelling van de wijze en van de termijn van aangifte van een arbeidsongeval hiertoe verplicht.

Verplicht die nieuwe definitie de werkgevers er werkelijk toe kleine ongevallen aan te geven? Kan een werknemer wiens werkgever een klein arbeidsongeval niet aangeeft, zelf aangifte doen bij het Fonds voor Arbeidsongevallen? Zo niet,

possibilités ? S'il est avéré qu'un employeur a délibérément omis de déclarer un accident bénin, des sanctions à son encontre sont-elles prévues ? Les entreprises qui enregistrent un nombre important d'accidents bénins font-elles l'objet d'une attention identique à celles qui enregistrent un accident grave ?

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 voudrais tout d'abord rappeler ce qu'a proposé le Fonds des accidents du travail.

Le projet ne vise pas à introduire une nouvelle procédure simplifiée de déclaration des accidents du travail bénins ; il s'agit de prévoir une dérogation à la déclaration d'accident lorsque l'employeur a inscrit l'accident bénin dans le registre prévu dans l'arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux premiers secours. Puisqu'il y a une différence de traitement entre les accidents bénins et les autres, et puisque ces accidents ne sont pas toujours déclarés, nous avons proposé d'en permettre une déclaration séparée dans un nouveau registre. Ce registre, le registre des premiers secours, reprendra les accidents qui sont soignés sur le lieu de travail à l'infirmierie et qui ne devraient donc pas donner lieu à une intervention du FAT. Toutefois, en cas d'aggravation de l'état de la victime, il faut pouvoir revenir sur la qualification de l'accident. C'est la raison pour laquelle, nous avons créé ce système d'enregistrements séparés. Ce n'est qu'en cas d'aggravation de ce qui n'était à l'origine qu'un accident bénin que l'employeur a l'obligation de le signaler comme accident du travail aux services compétents. Cela signifie qu'il doit déclarer l'accident à son assureur de la manière prévue par l'arrêté royal du 12 mars 2003.

Pour lever toute ambiguïté ou confusion à ce sujet, l'accident bénin a été clairement défini et répond à des conditions très précises. Tout accident qui n'est pas bénin doit toujours être déclaré à l'assureur.

Par contre, l'employeur garde toute latitude de déclarer l'accident bénin à l'assureur même en l'absence d'aggravation et même s'il a inscrit l'accident bénin dans le registre des premiers secours.

Je pense que cette procédure est de nature à éviter des lourdeurs administratives qui peuvent être la source de non-déclaration d'accidents bénins et garantir le droit des victimes puisque dès que l'on constate une aggravation, on en revient au système classique.

Quant à vos deuxième et troisième questions, je signale que la victime dispose toujours de la possibilité de déclarer elle-même l'accident bénin à l'assureur-loi de son employeur si elle estime que ses droits pourraient être entamés. Très souvent pourtant, elle ne le fait pas.

En ce qui concerne votre quatrième question, l'employeur qui omet d'inscrire un accident bénin dans le registre des premiers secours et qui ne déclare pas cet accident à l'assureur risque des poursuites pénales ou une amende administrative, selon l'appréciation de l'auditeur du travail.

Pour répondre à votre dernière question, le projet du Fonds vise également à intégrer l'information relative aux accidents bénins dans le rapport annuel des services de prévention internes des entreprises. Ce rapport doit être transmis à

beschikt hij over andere mogelijkheden? Kunnen sancties worden genomen tegen een werkgever die moedwillig nalaat een klein arbeidsongeval aan te geven? Worden ondernemingen die veel kleine arbeidsongevallen aangeven op dezelfde wijze gecontroleerd als die welke een ernstig arbeidsongeval aangeven?

Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – *Het Fonds voor Arbeidsongevallen stelt geen nieuwe vereenvoudigde procedure voor de aangifte van kleine arbeidsongevallen voor. Het gaat om het instellen van een afwijking van de ongevalaangifte wanneer de werkgever het kleine ongeval inschrijft in het register waarin wordt voorzien in het koninklijk besluit van 15 december 2010 betreffende de eerste hulp. De kleine ongevallen worden anders behandeld dan de andere en worden niet altijd aangegeven. Om die reden hebben we voorgesteld om een afzonderlijke aangifte in een nieuw register toe te staan. In dat register van eerste hulp zullen de ongevallen worden ingeschreven waarvoor op de werkplek zelf zorg wordt toegediend en waarvoor bijgevolg geen beroep moet worden gedaan op het Fonds voor Arbeidsongevallen. Als de toestand van het slachtoffer echter verergerd, moet het ongeval kunnen worden geherkwalificeerd. Om die reden hebben we aangedrongen op een systeem van afzonderlijke registraties. Pas als wat oorspronkelijk een klein ongeval was, verslechtert, is de werkgever verplicht bij de bevoegde diensten een arbeidsongeval aan te geven. Dat betekent dat hij het ongeval bij zijn verzekeraar moet aangeven op de wijze bepaald in het koninklijk besluit van 12 maart 2003.*

Om alle onduidelijkheid of verwarring weg te nemen, werd het kleine ongeval duidelijk omschreven en moet het aan zeer precieze voorwaarden voldoen. Elk ongeval dat geen klein ongeval is, moet bij de verzekeraar worden aangegeven.

Het staat de werkgever daarentegen vrij om het kleine ongeval aan te geven indien de toestand niet verslechtert en indien hij het kleine ongeval in het register van eerste hulp heeft ingeschreven.

Ik meen dat met die procedure heel wat administratief werk kan worden vermeden dat ertoe kan leiden dat kleine ongevallen niet worden aangegeven. Ook kunnen de rechten van de slachtoffers worden gewaarborgd. Zodra een verslechtering van de toestand wordt vastgesteld, wordt teruggekeerd naar het klassieke systeem.

In verband met uw vragen twee en drie meld ik u dat het slachtoffer, als het van oordeel is dat zijn rechten aangetast kunnen zijn, altijd de mogelijkheid heeft om zelf een klein arbeidsongeval aan te geven bij de wetsverzekeraar van zijn werkgever. Vaak doet het slachtoffer dat echter niet.

In verband met uw vierde vraag is het zo dat de werkgever die nalaat een klein ongeval te registreren in het eerstehulpregister en dat ongeval niet aangeeft bij de verzekeraar, een strafrechtelijke vervolging of een administratieve boete riskeert, naargelang van de appreciatie van de arbeidsauditeur.

In antwoord op uw laatste vraag kan ik nog melden dat het ontwerp over het Fonds voor Arbeidsongevallen ook bedoeld is om de informatie over de kleine ongevallen te integreren in het jaarverslag van de interne preventiediensten van de

l'inspection du travail qui pourra ainsi accorder une attention particulière aux entreprises enregistrant un nombre important d'accidents bénins.

L'inspection prête évidemment une attention particulière aux accidents graves. Depuis la modification de la réglementation de 2005, les employeurs sont d'ailleurs tenus d'envoyer leur analyse des accidents graves à l'inspection, de sorte que le suivi de ceux-ci soit plus important que celui des accidents bénins.

Un nombre important d'accidents bénins peut cependant être une indication d'un dysfonctionnement dans l'entreprise au niveau de la sécurité. Ceux-ci devraient en premier lieu être pointés en interne. C'est pourquoi, selon le projet, l'information relative aux accidents bénins devra également figurer dans les rapports mensuels ou trimestriels des services de prévention de telle sorte que ces accidents, pris en compte dans le cadre du suivi de la politique de prévention par des partenaires sociaux au sein du comité, puissent à l'avenir être prévenus le mieux possible.

Demande d'explications de M. Bert Anciaux à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile sur «le traitement inégal des accidents du travail par les diverses compagnies d'assurance» (n° 5-852)

M. Bert Anciaux (sp.a). – *La CSC vient de livrer les résultats d'une enquête qui démontre que les compagnies d'assurance traitent de manière fort inégale et inéquitable les accidents du travail. Ainsi, 10% des déclarations sont refusées, ce qui correspond à une hausse de 50% au cours de la dernière décennie. La nécessité d'une bonne assurance contre les accidents du travail est pourtant incontestable.*

Chaque année, des dizaines de milliers de travailleurs se blessent dans l'exercice de leur travail. Les accidents du travail sont responsables, chaque année, de 15 000 handicaps permanents, sans compter les souffrances, le rétablissement, la rééducation et les désagréments.

Non seulement le pourcentage des accidents reconnus a diminué mais leur traitement et leur suivi diffèrent sensiblement d'une compagnie à l'autre. L'étude de la CSC pointe notamment AXA et Dexia, tandis que Fidea s'en tire brillamment. Ces écarts résultent de l'utilisation de critères différents mais également de leur application divergente par ces compagnies. Par conséquent, les travailleurs font l'objet d'un traitement inégal, dont les effets sont lourds et durables.

L'attitude inéquitable de certaines compagnies d'assurances est alarmante, ce qui traduit peut-être une aggravation des tendances asociales. Les employeurs sont également mis en cause car il leur arrive souvent de freiner les déclarations pour éviter un renchérissement de la police d'assurance.

La ministre adhère-t-elle à l'analyse selon laquelle les travailleurs peuvent être traités très différemment lorsqu'ils sont victimes d'un accident du travail ? Comment évalue-t-elle la tendance qu'ont les compagnies à refuser beaucoup plus de déclarations, à appliquer des critères

bedrijven. Dat verslag moet worden overhandigd aan de arbeidsinspectie zodat die bijzondere aandacht kan besteden aan de bedrijven die een hoog aantal kleine ongevallen registreren.

De inspectie besteedt uiteraard bijzonder veel aandacht aan de zware ongevallen. Sinds de wijziging van de regelgeving van 2005 moeten de werkgevers hun analyse van de zware ongevallen trouwens naar de inspectie sturen, opdat ze een betere follow-up krijgen dan de kleine ongevallen.

Een groot aantal kleine ongevallen kan echter wijzen op een disfunctie in de onderneming op het gebied van veiligheid. Dat zou in de eerste plaats intern moeten worden onderzocht. Daarom moet, krachtens het ontwerp, ook de informatie over de kleine ongevallen worden opgenomen in de maandelijkse of driemaandelijke verslagen van de preventiediensten opdat dergelijke ongevallen, die worden opgenomen in de follow-up van het preventiebeleid door de sociale partners in het comité, in de toekomst zoveel mogelijk kunnen worden voorkomen.

Vraag om uitleg van de heer Bert Anciaux aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «de ongelijke behandeling van arbeidsongevallen door verschillende verzekeringsmaatschappijen» (nr. 5-852)

De heer Bert Anciaux (sp.a). – *De Christelijke Vakbond ACV kwam onlangs met een onderzoek naar buiten over een opvallend ongelijke en onbillijke behandeling van arbeidsongevallen door de verzekeringsmaatschappijen. Zo blijkt dat 10% van de gemelde arbeidsongevallen niet wordt aanvaard, een stijging met ruim 50% in het laatste decennium. Toch staat de relevantie van een goede arbeidsongevallenverzekering buiten kijf.*

Jaarlijks verwonden tienduizenden werknemers zich bij het vervullen van hun opdrachten. Naast veel pijn, herstel, revalidatie, ongemak enzovoort resulteren arbeidsongevallen jaarlijks in 15 000 blijvende handicaps.

Niet alleen daalde het percentage van aanvaarde arbeidsongevallen, ook de behandeling en opvolging ervan verschilt sterk tussen verzekeringsmaatschappijen onderling. In het ACV-onderzoek worden onder andere AXA en Dexia terechtgewezen, terwijl Fidea zeer goed scoort. De verschillen zijn het gevolg van het hanteren van verschillende criteria, maar ook van de uiteenlopende toepassing ervan door de maatschappijen. Dat leidt ongetwijfeld tot een ongelijkheid in de behandeling van werknemers, vaak met ingrijpende en langdurige gevolgen.

De onbillijke attitude van sommige verzekeringsmaatschappijen is alarmerend en legt wellicht groeiende asociale tendensen bloot. Ook werkgevers gaan niet vrijuit, want vaak remmen ze de aangifte van arbeidsongevallen af om een verhoging van de poliskost te vermijden.

Beaamt de minister de analyse waaruit blijkt dat werknemers erg ongelijk kunnen worden behandeld als ze het slachtoffer

différents mais aussi à interpréter différemment des critères identiques ? Trouve-t-elle que l'État doit renforcer son rôle régulateur à cet égard ? A-t-elle l'intention de contraindre les compagnies d'assurances à traiter les accidents du travail de manière équitable et uniforme afin d'accroître la sécurité juridique ? Est-elle prête à négocier à ce sujet avec le secteur ? Est-elle disposée à remettre en cause la liaison du nombre de déclarations au coût – un mécanisme compréhensible sur le plan commercial, mais pas sur le plan social – ? Comment se positionne-t-elle par rapport à l'idée qu'à l'avenir, ce type d'assurances obligatoires ne seraient plus proposées uniquement par le secteur privé mais également par les pouvoirs publics ?

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. – *Des chiffres du Fonds des accidents du travail, il ressort qu'en 2009, le pourcentage global moyen des refus était de 9,4%. Le pourcentage moyen des refus a augmenté dans le courant de la décennie de 5,3% en 1999 à 9,4% en 2009.*

Le pourcentage des refus est différent d'un assureur à l'autre, allant en 2009 de près de 3% à 12%. Pour les accidents sur le chemin du travail, les différences sont encore plus marquées : de 3% à 17%. Il existe donc des écarts flagrants entre assureurs, qui ne s'expliquent pas totalement par des différences éventuelles entre les populations assurées.

Les assureurs ne peuvent pas appliquer des critères différents étant donné que ceux-ci sont définis tant dans la loi que la jurisprudence de la Cour de cassation.

La loi définit ce que l'on entend par accident du travail, à savoir « tout accident qui survient à un travailleur dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de louage de travail et qui produit une lésion ».

Le concept d'accident en soi n'est pas fixé par la loi. Celui-ci découle de la jurisprudence constante de la Cour de cassation qui est claire à cet égard. Un accident est « un événement soudain qui produit une lésion entraînant une incapacité de travail ou la mort et dont la cause ou l'une des causes est extérieure à l'organisme de la victime ». C'est dans le cadre de son caractère « soudain » qu'il y a des différences, à savoir la prise en compte de certains éléments de preuve. Certains assureurs tentent ainsi de mettre en cause la position de la Cour de cassation. Ils sont en l'espèce parfois suivis par des juridictions inférieures, ce qui laisse supposer une politique délibérée de ces assureurs de tenter de modifier la jurisprudence. Cette tendance n'est cependant pas suivie par les cours du travail. Étant donné que les critères sont définis, il y a lieu de faire confiance à la justice pour une application uniforme de la loi.

En outre, cette problématique fait actuellement l'objet d'une étude au sein du comité de gestion du Fonds des accidents du travail. Une solution pourrait être de mieux définir la notion d'accident dans la loi. J'attends des recommandations éventuelles du comité de gestion. Le prochain gouvernement pourra y consacrer un débat.

Le fait que la fixation de la prime soit notamment tributaire

worden van een arbeidsongeval? Hoe evalueert de minister de tendens waaruit blijkt dat er beduidend meer aangiftes worden geweigerd, dat maatschappijen verschillende criteria toepassen, maar ook dezelfde criteria afwijkend interpreteren? Vindt de minister dat de overheid op dat punt sterker moet reguleren? Overweegt de minister de verzekeringsmaatschappijen een vergelijkbare en billijke behandeling van arbeidsongevallen op te leggen teneinde meer rechtszekerheid te waarborgen? Is de minister bereid om hierover met de verzekeringssector te onderhandelen? Is ze bereid de koppeling van het aantal aangiftes aan de kostprijs – een commercieel begrijpelijk maar asociaal mechanisme – ter discussie te stellen? Hoe staat de minister tegenover de idee dat in de toekomst dit soort wettelijk verplichte verzekeringen niet alleen in de privé-sector, maar ook door de overheid zou worden aangeboden?

Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – *Uit de cijfers van het Fonds voor Arbeidsongevallen van 2009 blijkt dat het globale gemiddelde weigeringspercentage 9,4% bedroeg. Het gemiddelde weigeringspercentage is in het voorbije decennium gestegen van 5,3% in 1999 tot 9,4% in 2009.*

Het weigeringspercentage verschilt evenwel tussen de verzekeraars, van ongeveer 3% tot 12% in 2009. Voor de ongevallen op de weg van en naar het werk zijn de verschillen nog meer uitgesproken: van 3% tot 17%. Er zijn dus opmerkelijke verschillen tussen de verzekeraars.

Die verschillen zijn niet volledig te verklaren door eventuele verschillen in de verzekerde populaties.

De verzekeraars kunnen geen verschillende criteria toepassen omdat die zowel in de wet als in de rechtspraak van het hof van cassatie omschreven zijn.

De wet bepaalt wat een arbeidsongeval is, met name 'elk ongeval dat een werknemer overkomt tijdens en door het feit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en dat een letsel veroorzaakt'.

Het begrip ongeval op zich wordt niet door de wet bepaald. De constante rechtspraak van het hof van cassatie is hierover zeer duidelijk. Een ongeval is een 'plotse gebeurtenis die een lichamelijk letsel teweegbrengt dat ongeschiktheid tot werken of de dood tot gevolg heeft en waarvan de oorzaak of één van de oorzaken buiten het organisme van de getroffene ligt'. Het is met betrekking tot het 'plotse' karakter van de gebeurtenis dat er verschillen zijn bij het in aanmerking nemen van bepaalde bewijselementen. Zo proberen sommige verzekeraars het standpunt van het hof van cassatie te betwisten. Ze worden hierin soms gevolgd door lagere rechtbanken, wat een bewust beleid laat vermoeden van die verzekeraars om de rechtspraak te proberen om te buigen. Die tendens wordt evenwel niet gevolgd door de arbeidshoven. Aangezien de criteria vastgelegd zijn, moet men op het gerecht vertrouwen voor een eenvormige toepassing van de wet.

De problematiek wordt momenteel onderzocht door het beheerscomité van het Fonds voor Arbeidsongevallen. Een oplossing zou kunnen zijn de notie van ongeval in de wet zelf beter te omschrijven. Ik wacht eventuele aanbevelingen van het beheerscomité hierover af. Daarover kan dan een debat

du risque à couvrir est essentiel pour le fonctionnement du système d'assurance. Un régime de différenciation obligatoire plus marquée des primes a cependant été annulé par le Conseil d'État. Une nouvelle initiative des employeurs, tenant compte des objections du Conseil d'État, avait été annoncée. J'insisterai pour qu'elle soit déposée aussitôt que possible.

Un scénario selon lequel l'assurance contre les accidents du travail serait aussi proposée par une instance officielle à côté des assureurs privés, n'a jusqu'à présent jamais été évoqué par les partenaires sociaux. Cela pourra néanmoins faire l'objet d'un futur débat.

M. Bert Anciaux (sp.a). – *Je remercie la ministre pour la clarté de sa réponse en néerlandais. Celui qui aurait à s'en plaindre est sans doute un peu frustré.*

Je pense en effet que nous devrions définir dans la loi la notion d'accident. Le traitement différencié par les compagnies d'assurance pose en effet des problèmes et a un impact sur le plan social. La ministre semble d'ailleurs s'en préoccuper autant que moi.

Je relirai la jurisprudence du Conseil d'État sur ce règlement de bonus-malus. Je comprends que le système soit tel qu'il est mais je trouve socialement inacceptable qu'il soit tributaire du nombre d'accidents de la route. Peut-être serait-il utile à l'avenir que les pouvoirs publics proposent eux-mêmes une telle assurance pour amener le secteur privé à agir dans une optique sociale.

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 requalification de contrats à cause d'activités frauduleuses de deux ASBL» (n° 5-892)

Mme Fabienne Winckel (PS). – Des dizaines de coiffeurs en Wallonie et à Bruxelles ayant recouru aux services d'asbl non agréées se seraient vu réclamer des cotisations sociales par l'ONSS en raison de la requalification de plus de 400 contrats d'apprentissage en contrats de travail ordinaires.

Selon l'Union des classes moyennes et l'Union des coiffeurs belges, les employeurs et indépendants du secteur de la coiffure et de l'esthétique sont contactés, depuis plusieurs années, par deux asbl – Cric et Récré à Vivre – qui leur proposent des jeunes en formation avec un contrat similaire aux contrats proposés par le Forem et ACTIRIS. Le document à signer prévoit des « indemnités de formation » de 500 à 800 euros par mois et 150 euros supplémentaires à verser à l'asbl qui assure une formation théorique un jour par semaine.

Le problème, c'est que ces deux asbl ne sont pas agréées pour faire signer de vraies conventions de stage. Il y aurait donc faux et usage de faux, usurpation du nom et abus de

worden gevoerd binnen de volgende regering.

Dat de premievaststelling mede gebeurt op basis van het te dekken risico is essentieel voor de werking van het verzekeringsstelsel. Een regeling voor een verplichte meer uitgesproken premiedifferentiatie werd evenwel door de Raad van State vernietigd. Een nieuw initiatief werd van werkgeverszijde aangekondigd, waarin onder meer zou worden rekening gehouden met de bezwaren van de Raad van State. Ik zal erop aandringen dat het zo snel mogelijk wordt voorgelegd.

Een scenario waarbij naast de privéverzekeraars de arbeidsongevallenverzekering ook door een overheidsinstantie wordt aangeboden, is tot op heden niet aan de orde gesteld door de sociale partners. Dat kan wel onderwerp van debat in de toekomst worden.

De heer Bert Anciaux (sp.a). – Ik dank de minister voor haar helder antwoord in het Nederlands. Wie daarover klachten heeft is wellicht zelf enigszins gefrustreerd.

Ik denk dat we inderdaad de notie van ongeval in de wet dienen op te nemen. De ongelijke afhandeling door verzekeringsmaatschappijen zorgt wel voor problemen en brengt asociale gevolgen met zich. Ik maak me daar wel zorgen over, maar ik heb begrepen dat de minister zich daar evenzeer om bekommert.

Ik zal de rechtspraak van de Raad van State over die bonus-malusregeling erop nalezen. Ik begrijp dat het systeem zo in elkaar zit, maar ik vind het niet sociaal dat het afhankelijk wordt gemaakt van het aantal verkeersongevallen. Het is dan misschien toch wel nuttig om daar in de toekomst een sterk overheidsinitiatief tegenover te stellen, zodat de privé-sector verplicht wordt om sociaal te handelen.

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 herkwalificeren van contracten wegens frauduleuze activiteiten van twee vzw's» (nr. 5-892)

Mevrouw Fabienne Winckel (PS). – *Tientallen kappers in Wallonië en Brussel die een beroep hebben gedaan op de diensten van niet-erkende vzw's, zouden aan de RSZ sociale bijdragen moeten betalen ingevolge het herkwalificeren van meer dan 400 leercontracten tot gewone arbeidsovereenkomsten.*

Volgens de Union des classes moyennes en de Unie van de Belgische kappers worden de werkgevers en zelfstandigen van de sector van de kappers al meerdere jaren benaderd door twee vzw's – Cric en Récré à Vivre – die hun jongeren in opleiding voorstellen met een contract dat in alle opzichten geleek op die van Forem en ACTIRIS. Het contract voorziet in 'opleidingsvergoedingen' van 500 tot 800 euro per maand en een bijkomende 150 euro te storten aan een vzw die zorgt voor een theoretische opleiding van één dag per week.

De twee vzw's zijn evenwel niet erkend om echte leercontracten te laten ondertekenen. Er zou dus sprake zijn

confiance. De plus, ces associations semblent avoir disparu.

De son côté, l'ONSS a requalifié 437 conventions d'apprentissage rédigées par les deux asbl en contrats de travail ordinaires. Le montant des cotisations à payer par l'employeur est souvent de l'ordre de 5 000 euros à 6 000 euros.

L'Union des coiffeurs belges semble décidée à introduire tous les recours possibles pour contester les redressements de l'ONSS. Il semble effarant que seuls les coiffeurs ayant signé des contrats de bonne foi doivent payer pour les actions frauduleuses des gestionnaires des deux asbl incriminées dans l'affaire.

Pendant combien de temps ces asbl auraient-elles commis ces actes frauduleux ? Comment se fait-il que l'ONSS n'ait pas réagi plus rapidement ? L'ONSS est-il à la recherche des gestionnaires des asbl indélicates ? Ces asbl ne devraient-elles pas prendre en charge les frais liés à leurs fraudes ? L'ONSS ne devrait-il pas d'abord tenter de récupérer les sommes qu'il réclame auprès des gestionnaires des asbl avant de se tourner vers les coiffeurs ? Dans la négative, des dispositions d'étalement de paiement sont-elles prévues pour les coiffeurs lésés afin de diminuer le risque qu'ils ne se déclarent en faillite ? Les contrats ont-ils été requalifiés en contrats à durée indéterminée, ce qui ajouterait des indemnités de préavis pour les « stagiaires » ?

Mme Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile. – Il s'agit d'une problématique importante. Contactés par ces deux asbl qui, en fait, n'étaient pas agréées, de nombreux coiffeurs ont en quelque sorte été abusés.

Nous n'avons pas pris l'initiative de requalifier les contrats d'apprentissage en contrats de travail. En fait, les services d'inspection du travail, en ce compris celui de l'ONSS, ont été sollicités sur apostille par différents auditorats du travail pour effectuer des enquêtes dans le cadre d'un dossier pénal qui avait été ouvert et qui, à ce jour, est toujours pendant. Dans le cadre de cette enquête, menée par nos services et ceux de l'ONSS, une demande très claire de requalification des contrats a été formulée. L'ONSS a agi dès qu'elle a été en mesure de le faire, suivant les instructions du ministère public, et a procédé aux régularisations demandées par l'auditeur.

Pour rappel, dès lors qu'un dossier pénal est diligenté, l'administration ne peut procéder à aucune régularisation d'office sans l'autorisation expresse du ministère public.

L'enquête étant en cours et la décision relevant du pouvoir judiciaire, je ne prendrai pas position. Il appartient à la justice de se prononcer.

Je déplore évidemment cette affaire, qui jette le discrédit sur des dispositifs de formation et de stages dont nous avons tant besoin. Le secteur de la coiffure est, je le rappelle, confronté à une pénurie.

Sans préjuger des décisions de fond, je pense qu'il conviendrait peut-être d'encourager les secrétariats sociaux à être particulièrement attentifs au cadre réglementaire d'application en ce qui concerne les stages et les formations en milieu professionnel. Je débattrai cette question avec

van vervalsing, vervalsing van documenten, verduistering en misbruik van vertrouwen. Beide vzw's zouden ook niet meer bestaan.

De RSZ heeft 437 leercontracten die waren opgesteld door de twee vzw's, tot gewone arbeidsovereenkomsten geherkwalificeerd. De werkgevers moeten daardoor sociale bijdragen betalen die kunnen oplopen tot 5000 à 6000 euro.

De Unie van de Belgische kappers lijkt vastbesloten beroep aan te tekenen tegen de door de RSZ gevraagde bijdragen. Het is ongelofelijk dat alleen de kappers die te goeder trouw contracten hebben ondertekend, moeten betalen voor de frauduleuze handelingen van de bestuurders van de twee vzw's.

Hoe lang hebben de frauduleuze activiteiten van die vzw's geduurd? Hoe komt het dat de RSZ niet sneller heeft gereageerd? Is de RSZ op zoek naar de bestuurders van die vzw's? Moeten die vzw's de kosten van de fraude niet ten laste nemen? Moet de RSZ niet eerst trachten de gevraagde bedragen op te eisen bij de bestuurders van de vzw's alvorens zich tot de kappers te richten? Zo niet, zullen de benadeelde kappers de betalingen kunnen spreiden om te voorkomen dat ze failliet gaan? Werden de contracten geherkwalificeerd tot contracten van onbepaalde duur, waardoor aan de 'stagiairs' ook nog eens ontslagvergoedingen moeten worden uitbetaald?

Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – Dit is een belangrijk probleem. Veel kappers werden in zekere zin misbruikt door de twee niet-erkende vzw's.

Wij hebben niet het initiatief tot het herkwalificeren van de leercontracten tot arbeidsovereenkomsten genomen. De diensten van de arbeidsinspectie en van de inspectie van de RSZ werden door verschillende arbeidsauditoraten bij apostille verzocht een onderzoek in stellen in het kader van een strafonderzoek dat was geopend en dat vandaag nog steeds loopt. In het kader van het onderzoek dat door onze diensten en die van de RSZ werd gevoerd, werd uitdrukkelijk gevraagd de contracten te herkwalificeren. De RSZ is dan, volgens de instructies van het openbaar ministerie, overgegaan tot de door de auditeur gevraagde regularisaties.

Vanaf het ogenblik dat een strafonderzoek hangende is, kan de administratie niet tot een ambtshalve regularisatie overgaan zonder de uitdrukkelijke machtiging van het openbaar ministerie.

Aangezien het onderzoek nog loopt en de beslissing door de rechterlijke macht wordt genomen, zal ik geen stelling innemen. Het gerecht moet zich uitspreken.

Ik betreur dat die kwestie de broodnodige opleidingsinitiatieven en stages in een slecht daglicht stelt. De sector kampt immers met een tekort aan kappers.

Zonder vooruit te willen lopen op de uitspraak ten gronde, moeten de sociale secretariaten er misschien toe worden aangespoord aandacht te besteden aan de toepassingsregels voor de stages en praktijkgerichte opleidingen. Ik zal dat met de andere bevoegde ministers bespreken.

Wij wachten het onderzoek verder af. Het herkwalificeren van

d'autres ministres compétents.

Nous attendons la suite de l'enquête. Une chose est de requalifier les contrats. Autre chose est de décider de l'opportunité ou non de réclamer des cotisations sociales. La bonne foi des coiffeurs doit notamment être établie. Comme Mme Onkelinx est également compétente en la matière, je compte organiser une rencontre pour que nous déterminions, d'une part, les éléments incontournables et, d'autre part, notre marge d'appréciation.

Si les coiffeurs concernés – parfois de petits indépendants – ont traité en toute bonne foi avec ces asbl, après avoir pris les mesures de précaution nécessaires, la requalification des contrats et le paiement des cotisations sociales sont des mesures très lourdes. Nous devons analyser ces dossiers avec les services de l'ONSS.

Mme Fabienne Winckel (PS). – On peut tout de même s'étonner que l'ONSS n'ait pas remarqué plus rapidement que ces asbl n'étaient pas agréées. Il serait regrettable que la formation des coiffeurs soit pénalisée. Je souligne qu'il est parfois compliqué d'obtenir les informations adéquates et que ces employeurs étaient de bonne foi. Les sommes qui leur sont réclamées risquent de mettre leur activité en péril. Je me permettrai de revenir sur ce sujet à la rentrée.

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 et à la ministre de la Fonction publique et des Entreprises publiques sur «les élections sociales dans les entités publiques n'ayant pas de statut syndical propre» (n° 5-907)

Mme Fabienne Winckel (PS). – Les entreprises qui occupent au moins cinquante travailleurs sont tenues d'instituer un Comité de prévention et de protection au travail – CPPT. Les entreprises qui occupent au moins cent travailleurs doivent, quant à elles, instituer un conseil d'entreprise. Les partenaires sociaux y discutent de thèmes sociaux, économiques et financiers ayant trait au fonctionnement de l'entreprise ainsi qu'aux conditions de travail.

Tous les quatre ans, les collaborateurs d'une entreprise peuvent choisir de nouveaux représentants pour siéger au Comité de prévention et de protection au travail et au conseil d'entreprise. Les prochaines élections sociales se dérouleront entre le 7 et le 20 mai 2012 et la procédure à suivre débute cet automne.

On affirme souvent que le secteur public ne doit pas organiser d'élections sociales mais seuls les employeurs relevant d'un statut syndical propre en sont dispensés. Ainsi, les employeurs qui relèvent du statut syndical du secteur public ne doivent pas tenir d'élections sociales. Il en va de même pour les entreprises économiques publiques telles que La Poste ou Belgacom qui ont, elles aussi, un statut syndical qui leur est propre.

Cela ne signifie toutefois pas que le secteur public entier ne

de contracten is één zaak. Een andere zaak is de beslissing of de sociale bijdragen al dan niet moeten worden opgeëist. Het vertrouwen van de kappers moet immers worden hersteld. Aangezien ook mevrouw Onkelinx ter zake bevoegd is, zal ik samen met haar nagaan met welke elementen zeker rekening moet worden gehouden en wat onze beoordelingsmarge is.

Als de betrokken kappers – soms kleine zelfstandigen – met deze vzw's te goeder trouw hebben gehandeld nadat ze de nodige voorzorgsmaatregelen hadden genomen, zijn de herkwalificatie van de contracten en de betaling van de sociale bijdragen zeer zware maatregelen. Samen met de diensten van de RSZ moeten we die dossiers analyseren.

Mevrouw Fabienne Winckel (PS). – *Het is verbazend dat de RSZ niet vroeger heeft opgemerkt dat deze vzw's niet erkend waren. Het zou jammer zijn dat de opleiding van kappers bestraft wordt. Ik wijs erop dat het soms moeilijk is passende informatie te krijgen en dat de werkgevers te goeder trouw waren. Door de bedragen die van hen gevorderd worden, kan hun activiteit in het gedrang komen. Ik zal daar bij de start van het nieuwe parlementaire jaar op terugkomen.*

Vraag om uitleg van mevrouw Fabienne Winckel aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid en aan de minister van Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven over «de sociale verkiezingen in openbare instanties zonder eigen syndicaal statuut» (nr. 5-907)

Mevrouw Fabienne Winckel (PS). – *Bedrijven met ten minste vijftig werknemers moeten een comité voor preventie en bescherming op het werk, CPBW, installeren. Bedrijven met ten minste honderd werknemers moeten daarenboven een ondernemingsraad installeren. Daarin bespreken de sociale partners sociale, economische en financiële thema's die betrekking hebben op de werking van het bedrijf en op de arbeidsvoorwaarden.*

Om de vier jaar kunnen de medewerkers van een bedrijf nieuwe vertegenwoordigers kiezen om zitting te hebben in het comité voor preventie en bescherming op het werk en in de bedrijfsraad. De volgende sociale verkiezingen hebben plaats tussen 7 en 20 mei 2012 en de procedure daarvoor start in de herfst.

Er wordt dikwijls beweerd dat de overheidssector geen sociale verkiezingen moet organiseren, maar alleen de werkgevers die onder een eigen syndicaal statuut vallen, zijn daarvan vrijgesteld. Zo moeten de werkgevers die onder het syndicaal statuut van de overheidssector vallen, geen sociale verkiezingen organiseren. Dat geldt ook voor de economische overheidsbedrijven zoals De Post of Belgacom, die eveneens een eigen statuut hebben.

Dat betekent echter niet dat de volledige overheidssector geen

doive pas organiser d'élections sociales. En effet, bon nombre d'institutions, telles que les asbl communales ou les hôpitaux du CPAS privatisés, ne relevant pas de la circulaire BA 97/10 du 21 mai 1997 opèrent dans un flou juridique.

Les institutions publiques qui sont privatisées ou autonomisées, par exemple les hôpitaux ou les maisons de repos du CPAS incorporées à une ASBL, posent un autre problème. Ces institutions sont tenues d'organiser des élections sociales, mais peuvent toujours employer des fonctionnaires statutaires détachés du CPAS. La jurisprudence a jugé que ces fonctionnaires ne pouvaient faire valoir leur ancien statut syndical, étant donné qu'un employeur ne peut relever que d'un seul et unique système de concertation sociale.

De plus, ces fonctionnaires ne sont pas pris en compte dans les seuils pour les élections sociales et ne peuvent pas non plus se porter candidats. Ils se retrouvent donc dans une situation peu confortable.

Confirmez-vous le flou juridique en matière d'élections sociales pour les organismes publics exclus de la circulaire BA 97/10 du 21 mai 1997 ? Comment vous assurez-vous qu'ils respectent la législation en matière d'élections sociales ? Ne faudrait-il pas clarifier la situation des fonctionnaires détachés, afin qu'ils bénéficient d'un traitement identique à celui des travailleurs présents dans les ASBL communales ?

Mme Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile. – Le chapitre 8 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail régit l'organisation des élections sociales pour ce qui est des comités de prévention. L'article 48 de cette loi dispose que « Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables aux établissements et institutions dont les membres du personnel sont soumis à des dispositions légales ou réglementaires fixant leur statut syndical et prévoyant des mesures de concertation en matière de sécurité, de santé et d'embellissement des lieux de travail ».

Cela signifie soit que l'employeur relève du champ d'application de cette loi – il est alors tenu d'organiser des élections sociales au sens de la loi du 4 août 1996 – soit que l'institution ou l'établissement est soumis à un statut syndical propre organisé par voie légale ou réglementaire et qu'il n'est pas tenu d'organiser de telles élections sociales.

Reste la question de savoir ce qu'il en est du personnel statutaire qui serait occupé au sein d'un hôpital d'une ASBL, géré par un CPAS, en collaboration avec des partenaires privés.

Il ne faut pas oublier que ce personnel détaché reste en service sous l'autorité du CPAS. À ce jour aucune question ni observation n'ont été soulevées par les organisations interprofessionnelles des travailleurs représentées au Conseil national du travail. Ces organisations sont compétentes tant pour les travailleurs du secteur privé que pour ceux du secteur public.

Sur un plan pratique, il convient de ne pas perdre de vue que,

sociale verkiezingen moet organiseren. Tal van instellingen, zoals de gemeentelijke vzw's of de geprivatiseerde OCMW-ziekenhuizen, waarop circulaire BA 97/10 van 21 mei 1997 niet van toepassing is, werken in een juridisch vacuüm.

De overheidsinstellingen die geprivatiseerd zijn of autonoom geworden zijn, bijvoorbeeld de ziekenhuizen of de rusthuizen van het OCMW die ondergebracht zijn in een vzw, vormen een ander probleem. Die instellingen moeten sociale verkiezingen organiseren, maar kunnen ook statutaire ambtenaren in dienst hebben die gedetacheerd werden uit de OCMW's. De rechtspraak heeft geoordeeld dat die ambtenaren hun vroegere syndicaal statuut niet kunnen doen gelden, aangezien een werkgever maar van één regeling van sociaal overleg kan afhangen.

Bovendien wordt met deze ambtenaren geen rekening gehouden bij de berekening van de drempels voor de sociale verkiezingen en ze kunnen ook niet kandideren. Hun situatie is dus niet comfortabel.

Bevestigt u het juridisch vacuüm inzake sociale verkiezingen voor de overheidsinstellingen die uitgesloten zijn van circulaire BA 97/10 van 21 mei 1997? Hoe vergewist u zich ervan dat ze de wetgeving inzake sociale verkiezingen naleven? Zou de situatie van de gedetacheerde ambtenaren niet moeten worden verduidelijkt, zodat ze dezelfde behandeling krijgen als de werknemers van de gemeentelijke vzw's?

Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – Hoofdstuk 8 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk regelt de organisatie van sociale verkiezingen wat de Comités voor Preventie en Bescherming op het werk betreft. Artikel 48 van deze wet bepaalt: 'de bepalingen van dit hoofdstuk zijn niet toepasselijk op de inrichtingen en instellingen waarvan het personeel onderworpen is aan wettelijke of reglementaire bepalingen die hun syndicaal statuut vaststellen en die in maatregelen betreffende overleg inzake veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen voorzien'.

Dat betekent dat de werkgever onder de toepassing van deze wet valt – en dan moet hij syndicale verkiezingen organiseren in de zin van de wet van 4 augustus 1996 – ofwel dat de inrichting of instelling onderworpen is aan een eigen syndicaal statuut dat bij wet of reglement is georganiseerd, en dat hij geen sociale verkiezingen moet organiseren.

Blijft nog de vraag wat de situatie is van het statutair personeel dat werkt in een ziekenhuis van een vzw dat beheerd wordt door een OCMW, in samenwerking met privé-partners.

We mogen niet vergeten dat het gedetacheerde personeel onder het gezag van het OCMW blijft werken. Er is tot op vandaag nog geen enkele vraag gesteld of opmerking geformuleerd door de interprofessionele werknemersorganisaties die in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn. Die organisaties zijn bevoegd voor de werknemers van zowel de private als de openbare sector.

Op het praktische vlak is het raadzaam niet uit het oog te

si des élections sociales communes au personnel sous contrat et aux membres statutaires devaient être organisées, cela poserait plusieurs problèmes dès lors que les instruments de représentation des travailleurs ne sont pas identiques. Ainsi dans le secteur privé la représentation se fait non seulement par organisation représentative (CSC, FGTB, CGSLB, etc.) mais aussi par catégorie de personnel (jeunes, ouvriers, employés ou cadres). Un raisonnement identique est également valable pour l'institution d'un conseil d'entreprise. La référence légale est l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. On y lit que « les dispositions de la présente section ne s'applique pas aux établissements et institutions dont les membres du personnel sont soumis à un statut syndical fixé par ou en vertu de dispositions légales ou réglementaires. »

Enfin, en toutes hypothèses, les organes de participation ont pour objet d'organiser un dialogue social entre un employeur et ses travailleurs mais ils ne pourraient comprendre des travailleurs qui seraient détachés dans un hôpital par un autre employeur ; ces travailleurs détachés continuent à relever du statut syndical de leur véritable employeur, dans ce cas-ci le CPAS.

En pratique, on trouve des solutions. Par exemple, je connais une asbl dans laquelle, outre les mandats exercés par les membres contractuels élus, il est attribué deux mandats supplémentaires au conseil d'entreprise et dans la délégation syndicale au personnel statutaire. Les parties peuvent organiser cela par convention.

Je vais demander au SPF de l'Emploi d'examiner ce problème avec les services du SPF P&O. Peut-être pourrait-on expliciter des solutions pratiques dans une circulaire.

Si en droit, le personnel détaché bénéficie d'un autre statut et reste a priori subordonné à son employeur public, dans la réalité il faut tenir compte du fait qu'il participe néanmoins à la communauté de travail dans laquelle il est détaché.

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

Le détachement de personnel concerne quand même un certain nombre de personnes. Il est donc vraiment important de garantir la concertation au sein de chaque entreprise, au sein des hôpitaux, etc.

L'organisation d'élections sociales est un processus assez long. Je ne sais pas quand, madame la ministre, vous allez demander l'avis, mais je vous rappelle que commencera dès cet automne la préparation des élections sociales. Il serait souhaitable d'éclaircir cette situation avant cette préparation.

verliezen dat, mochten er gemeenschappelijke sociale verkiezingen voor zowel het personeel met een arbeidsovereenkomst als de statutaire leden worden georganiseerd, er verschillende problemen zouden ontstaan omdat niet alle werknemers op dezelfde manier worden vertegenwoordigd. Zo wordt de vertegenwoordiging in de private sector niet alleen verzekerd per representatieve vakbondsorganisatie, maar ook per personeelscategorie (jongeren, arbeiders, bedienden en kaderleden). Een identieke logica wordt gevolgd voor de oprichting van een ondernemingsraad. De wettelijke referentie is artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven. Daarin staat: 'De bepalingen van deze sectie zijn niet van toepassing op de inrichtingen en instellingen waarvan de personeelsleden onderworpen zijn aan een syndicaal statuut dat vastgesteld is door of krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen'.

Tot slot zijn de participatieorganen in elk geval bedoeld om een sociale dialoog te organiseren tussen de werkgever en zijn werknemers, maar het personeel dat door een andere werkgever in een ziekenhuis is gedetacheerd, is daar niet inbegrepen. Die gedetacheerde werknemers hebben nog altijd het syndicale statuut van hun echte werkgever, in dit geval het OCMW.

In de praktijk worden oplossingen gevonden. Ik ken bijvoorbeeld een vzw waarin, naast de mandaten uitgeoefend door de verkozen contractuele leden, aan het statutaire personeel twee bijkomende mandaten toegekend worden in de ondernemingsraad en in de syndicale delegatie. De partijen kunnen dat organiseren bij overeenkomst.

Ik zal de FOD Economie vragen om dit probleem te onderzoeken samen met de diensten van de FOD Personeel en Organisatie. We zouden misschien praktische oplossingen kunnen formuleren in een rondzendbrief.

Het gedetacheerde personeel heeft juridisch gezien weliswaar een ander statuut en het blijft a priori ondergeschikt aan zijn openbare werkgever, maar in de praktijk moet rekening worden gehouden met het feit dat het toch deel uitmaakt van de arbeidsgemeenschap waarin het gedetacheerd is.

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

De detachering van personeel heeft betrekking op heel wat mensen. Het is dus echt belangrijk dat het overleg in elk bedrijf, in de ziekenhuizen, enzovoort, wordt gegarandeerd.

De organisatie van sociale verkiezingen is een vrij lang proces. Ik weet niet wanneer de minister het advies zal vragen, maar ik herinner haar eraan dat al in de herfst wordt gestart met de voorbereiding van de sociale verkiezingen van 2012. Het is dus raadzaam deze situatie uit te klaren voordat die voorbereiding begint.

Demande d'explications de M. Bert Anciaux à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile sur «l'habitat groupé et ses conséquences en matière d'allocations de chômage» (n° 5-998)

M. Bert Anciaux (sp.a). – *Habitat groupé, cohousing, habitat central ou communautaire, toutes ces appellations désignent la cohabitation de personnes n'ayant aucun lien entre elles. Quelle que soit son appellation, la formule gagne en popularité. Certaines personnes la choisissent pour des raisons économiques, mais souvent aussi pour lutter contre une individualisation et un isolement non souhaités. Ce phénomène peut et doit donc être considéré comme socialement important sur le plan tant qualitatif que quantitatif.*

Cohabiter peut avoir d'importantes conséquences pour les allocations de chômage. L'ONEM utilise deux critères pour définir le terme « cohabiter », à savoir vivre sous le même toit et former un ménage commun, ce qui signifie régler ensemble les principaux problèmes domestiques. On est attentif aux sanitaires, à la cuisine, à la sonnette, à la boîte aux lettres et à l'organisation pratique du ménage : repas, achats et nettoyage communs ou non. Les contrôleurs de l'ONEM vérifient si les intéressés tirent un avantage financier de la cohabitation. Il est clair que beaucoup de maisons communautaires sont des cas douteux dans cette définition.

À quel point les contrôles de l'ONEM sur ce type d'habitat sont-ils prioritaires ? Cela se traduit-il dans le nombre annuel de contrôles de l'ONEM ? Dans beaucoup de cas ces contrôles entraînent-ils une diminution de l'allocation de chômage ? Si l'ONEM conclut qu'il y a effectivement un avantage financier, comment et dans quelle mesure en tient-on compte dans les allocations de chômage ?

Quelle est l'attitude de la ministre et par extension du gouvernement à l'égard de ces formes de cohabitation ? La ministre admet-elle que la loi ne reconnaît pas ces formes de cohabitation et qu'il n'y a donc aucune politique appropriée à cet égard ? La ministre reconnaît-elle qu'il faut encourager et faciliter ces formes de cohabitation ? La ministre envisage-t-elle une évaluation des instruments politiques afin de les adapter à cette nouvelle forme de cohabitation de plus en plus populaire ?

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. – *Dans la réglementation du chômage, la cohabitation constitue « le fait pour deux ou plusieurs personnes de vivre ensemble sous le même toit et de régler principalement en commun les questions ménagères ». Ces deux éléments doivent être présents.*

Le fait de vivre « sous le même toit » dépend d'un constat de fait. L'inscription de plusieurs personnes à la même adresse dans les registres de la population constitue en principe la preuve – jusqu'à preuve du contraire – que deux ou plusieurs personnes vivent ensemble sous le même toit.

Vraag om uitleg van de heer Bert Anciaux aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «samenhuizen en de gevolgen voor de werkloosheidsuitkering» (nr. 5-998)

De heer Bert Anciaux (sp.a). – *Samenhuizen, cohousing, centraal wonen of gemeenschappelijk wonen ... het zijn allemaal namen om het samenwonen van mensen die geen relatie met elkaar hebben, te benoemen. Welke naam men er ook aan geeft, de formule wint aan populariteit. Mensen kiezen ervoor om economische redenen, maar vaak doen ze het ook om ongewenste individualisering en vereenzaming tegen te gaan. Dit fenomeen mag en moet dus zowel kwalitatief als kwantitatief als maatschappelijk relevant worden beschouwd.*

Samenhuizen heeft mogelijk belangrijke gevolgen voor de werkloosheidsuitkering. De RVA hanteert twee criteria voor de definitie van 'samenwonend' namelijk onder hetzelfde dak wonen en een gemeenschappelijke huishouding vormen, wat wil zeggen de belangrijkste huishoudelijke problemen samen regelen. Er wordt gelet op sanitair, keuken, bel, brievenbus en de praktische organisatie van de huishouding: al dan niet gemeenschappelijk eten, inkopen doen en poetsen. De RVA-controleurs gaan na of de betrokkenen financieel voordeel halen uit het samenhuizen. Het is duidelijk dat veel gemeenschapshuizen twijfelgevallen zijn in deze definitie.

Hoe prioritair zijn de controles van de RVA op dergelijke woonvormen? Komt dat tot uiting in het aantal jaarlijkse controles van de RVA? Leiden die controles in veel gevallen tot een vermindering van de werkloosheidsuitkering? Indien de RVA besluit dat er inderdaad een financieel voordeel is, hoe en in welke mate wordt dit dan verrekend in de werkloosheidsuitkering?

Hoe staan de minister en bij uitbreiding de regering tegenover deze samenlevingsvormen? Beamt de minister dat de wet deze samenlevingsvormen niet erkent en dat er dus ook geen aangepast beleid voor is? Gaat de minister akkoord met de vaststelling dat men dit soort samenlevingsvormen moet aanmoedigen en vergemakkelijken? Plant de minister een evaluatie van de beleidsinstrumenten teneinde ze aan te passen aan deze nieuwe en aan populariteit toenemende samenlevingsvorm?

Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – *In de werkloosheidsreglementering wordt onder samenwonen verstaan 'het onder hetzelfde dak samenleven van twee of meer personen die hun huishoudelijke aangelegenheden hoofdzakelijk gemeenschappelijk regelen'. Deze twee elementen – onder één dak wonen en het huishouden hoofdzakelijk gemeenschappelijk regelen – moeten beide aanwezig zijn.*

Het 'onder hetzelfde dak wonen' is afhankelijk van een feitelijke vaststelling. Het feit dat meerdere personen op hetzelfde adres in de bevolkingsregisters zijn ingeschreven, geldt in principe als bewijs – tot het bewijs van het tegendeel

Le deuxième élément, « le règlement principalement en commun des questions ménagères » signifie non seulement qu'elles peuvent tirer un avantage financier du fait de vivre sous le même toit, par exemple en utilisant certains équipements communs, mais aussi qu'elles unissent la majeure partie de leurs revenus et décident conjointement de la manière dont elles les dépensent. Tirer un avantage financier d'une cohabitation est donc en soi insuffisant pour influencer le montant des allocations de chômage. Le fait d'habiter ensemble dans le même logement n'influence le montant des allocations de chômage qui si le ménage ou le budget est principalement commun.

Avant que l'ONEM ne modifie le montant de l'allocation de chômage, il faut déterminer si un chômeur soit a des personnes à charge, soit est économiquement dépendant d'une autre personne. L'ONEM considère généralement les personnes vivant dans des maisons communautaires, des « chambres » ou des centres d'accueil comme isolées tant qu'elles gèrent leur ménage de manière autonome. Si, par contre, elles partagent tout, se répartissent toutes les tâches ménagères et prennent ensemble toutes les décisions concernant le ménage, elles peuvent être considérées comme cohabitantes au sens de la réglementation du chômage. La différence est donc subtile.

Le contrôle des formes précitées de cohabitation ne constitue pas une priorité pour l'ONEM. Ce dernier ne dispose pas de chiffres sur le nombre de contrôles de la situation familiale des personnes vivant en commun.

Encourager ou décourager certaines formes de cohabitation par le biais de l'assurance-chômage n'est pas une tâche prioritaire des politiques menées. Par contre, fournir un revenu de remplacement décent aussi bien aux chômeurs avec charges de famille qu'à ceux qui sont économiquement dépendants d'autres personnes est bien une priorité. Je suis d'avis que la réglementation actuelle offre cette garantie, quel que soit le choix de forme de cohabitation effectué par le chômeur allocataire.

Plus généralement, il est important pour l'avenir de reprendre le débat sur l'individualisation des droits. En effet, la réglementation actuelle rend un contrôle quasiment impossible.

M. Bert Anciaux (sp.a). – *Ni le fait de vivre sous le même toit ni celui d'effectuer certains achats en commun ne sont des critères influençant le montant de l'allocation de chômage. Le critère est donc le fait de mettre en commun la majeure partie des revenus. Dans la forme de cohabitation visée dans ma question, la majeure partie des revenus n'est pas mise en commun. Je suppose que les personnes optant pour cette forme de cohabitation conviennent de règles pour le ménage, mais qu'elles ne mettent pas en commun toutes les grosses dépenses, comme l'achat d'une voiture. La réponse de la ministre me rassure donc.*

(La séance est levée à 16 h 20.)

is geleverd – dat twee of meer personen onder hetzelfde dak samenwonen.

Het tweede element, de hoofdzakelijk gemeenschappelijke regeling van de huishouding, betekent niet alleen dat ze financieel voordeel kunnen halen uit het samenwonen onder hetzelfde dak, bijvoorbeeld door gebruik te maken van gemeenschappelijke voorzieningen, maar ook dat ze het grootste deel van hun inkomen samenbrengen en gezamenlijk beslissen hoe ze dat besteden. Dat de betrokkenen financiële voordelen halen uit het delen van een huis, is op zich dus onvoldoende om de omvang van de werkloosheidsuitkering te beïnvloeden. Het samen in hetzelfde huis wonen, heeft pas een invloed op de omvang van de werkloosheidsuitkering als een hoofdzakelijk gemeenschappelijk huishouden wordt gevoerd of als het budget hoofdzakelijk gemeenschappelijk wordt besteed.

Voordat de RVA het bedrag van de werkloosheidsuitkering wijzigt, is het dus van belang vast te stellen of een werkloze iemand ten laste heeft of economisch afhankelijk is van een andere persoon. De RVA beschouwt mensen die wonen in zogenaamde gemeenschapshuizen, 'op kamers' of in opvanghuizen doorgaans als alleenwonend, zolang ze autonoom huishouden. Wanneer ze daarentegen alles delen, alle huishoudelijke taken verdelen en alle beslissingen met betrekking tot het huishouden gezamenlijk nemen, kunnen ze worden beschouwd als samenwonenden in de zin van de werkloosheidsreglementering. Het verschil is dus subtiel.

De controle van voormelde vormen van samenwonen is voor de RVA geen prioriteit. De RVA houdt geen cijfers bij over het aantal controles op de gezinstoestand van personen die gemeenschappelijk wonen.

Het is ook geen prioritaire taak van het beleid om via de werkloosheidsverzekering bepaalde samenlevingsvormen aan te moedigen of te ontraden. Het is wel een prioritaire taak van het beleid een behoorlijk vervangingsinkomen te verschaffen aan zowel de werklozen die gezinslast hebben als de werklozen die economisch afhankelijk zijn van andere personen. Ik ben van oordeel dat de huidige regeling deze garantie biedt, welke samenlevingsvorm de uitkeringsgerechtigde werkloze ook kiest.

Meer algemeen is het voor de toekomst van belang het debat over de individualisering van de rechten te hervatten. De huidige regeling maakt een controle immers bijna onmogelijk.

De heer Bert Anciaux (sp.a). – Het feit dat men onder hetzelfde dak woont, noch het feit dat sommige aankopen samen worden gedaan, zijn criteria voor het bedrag van de werkloosheidsuitkering. Het criterium is dus 'het grootste deel van het inkomen samen besteden'. In dat geval betreft het meestal communes. In de samenlevingsvorm die ik in mijn vraag bedoelde, wordt niet het grootste deel van het inkomen samen besteed. Ik veronderstel dat mensen in een dergelijke samenlevingsvorm regels afspreken voor het huishouden, maar dat ze daarom niet alle grote uitgaven, bijvoorbeeld de aankoop van een auto, samen doen. Het antwoord van de minister stelt me dus gerust.

(De vergadering wordt gesloten om 16.20 uur.)