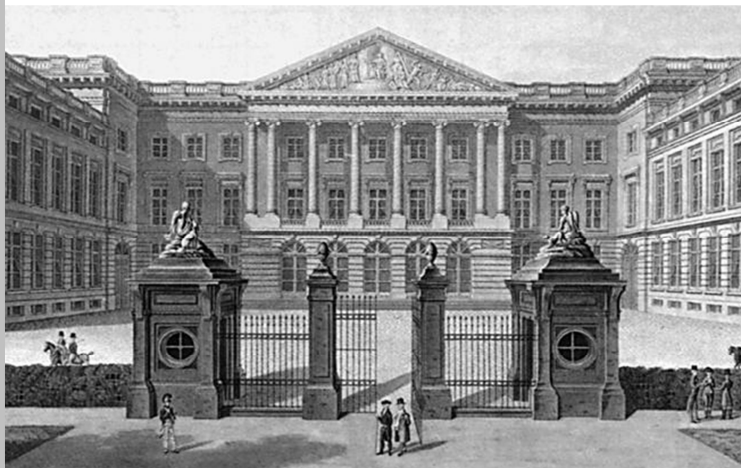


**Sénat de Belgique**

**Session ordinaire 2011-2012**



**5-155COM**

**Commission des Affaires sociales**

**Mardi 29 mai 2012**

**Séance du matin**

**Annales**

**Belgische Senaat**

**Gewone Zitting 2011-2012**

**Handelingen**

**Commissie voor de Sociale  
Aangelegenheden**

**Dinsdag 29 mei 2012**

**Ochtendvergadering**

**5-155COM**

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. Louis Siquet à la ministre de l'Emploi sur «les activités bénévoles exercées par un travailleur prépensionné» (n° 5-1988) .....4</p> <p>Demande d'explications de Mme Vanessa Matz à la ministre de l'Emploi sur «la réforme du crédit-temps» (n° 5-1924) .....6</p> <p>Demande d'explications de Mme Fabienne Winckel à la ministre de l'Emploi sur «la majoration de l'intervention des employeurs dans les frais de transport des travailleurs usagers de la SNCB» (n° 5-1890) .....8</p> <p>Demande d'explications de Mme Fabienne Winckel à la ministre de l'Emploi sur «les recours aux requêtes unilatérales lors de grèves» (n° 5-1960) .....9</p> <p>Demande d'explications de Mme Fabienne Winckel à la ministre de l'Emploi sur «les groupements d'employeurs» (n° 5-1982).....10</p> <p>Demande d'explications de Mme Fabienne Winckel à la ministre de l'Emploi sur «les délais d'introduction auprès de l'ONEM des demandes de crédit-temps et d'interruption de carrière» (n° 5-2252).....12</p> <p>Demande d'explications de Mme Fabienne Winckel à la ministre de l'Emploi sur «l'interprétation de l'ONEM de l'arrêté royal du 25/11/91 et de l'arrêté ministériel du 26/11/91, revus en 2001» (n° 5-2287) .....13</p> <p>Demande d'explications de M. Dirk Claes à la ministre de l'Emploi sur «la clarification de la durée du contrat d'occupation d'étudiants» (n° 5-1991) .....16</p> <p>Demande d'explications de M. Dirk Claes à la ministre de l'Emploi sur «la nouvelle réglementation du travail étudiantin et le dépassement du contingent de cinquante jours» (n° 5-2310) .....19</p> <p>Demande d'explications de Mme Christie Morreale à la ministre de l'Emploi sur «la discrimination salariale des immigrés en Belgique» (n° 5-2194) .....21</p> <p>Demande d'explications de M. André du Bus de Warnaffe à la ministre de l'Emploi sur «les emplois verts» (n° 5-1650).....24</p> <p>Demande d'explications de M. André du Bus de Warnaffe à la ministre de l'Emploi sur «les risques psychosociaux et le stress au travail» (n° 5-2309) .....26</p> <p>Demande d'explications de Mme Nele Lijnen à la ministre de l'Emploi sur «les recommandations d'adaptation de la loi sur le harcèlement au travail» (n° 5-1961) .....29</p>	<p>Vraag om uitleg van de heer Louis Siquet aan de minister van Werk over «het vrijwilligerswerk van bruggepensioneerden» (nr. 5-1988) .....4</p> <p>Vraag om uitleg van mevrouw Vanessa Matz aan de minister van Werk over «de hervorming van het tijdskrediet» (nr. 5-1924) .....6</p> <p>Vraag om uitleg van mevrouw Fabienne Winckel aan de minister van Werk over «de verhoging van de tussenkomst van de werkgever in de verplaatsingskosten van werknemers die de trein gebruiken» (nr. 5-1890) .....8</p> <p>Vraag om uitleg van mevrouw Fabienne Winckel aan de minister van Werk over «het gebruik van eenzijdige verzoekschriften bij stakingen» (nr. 5-1960) .....9</p> <p>Vraag om uitleg van mevrouw Fabienne Winckel aan de minister van Werk over «de werkgeversgroeperingen» (nr. 5-1982).....10</p> <p>Vraag om uitleg van mevrouw Fabienne Winckel aan de minister van Werk over «de aanvraagtermijnen voor tijdskrediet en loopbaanonderbreking bij de RVA» (nr. 5-2252) .....12</p> <p>Vraag om uitleg van mevrouw Fabienne Winckel aan de minister van Werk over «de interpretatie door de RVA van het koninklijk besluit van 25/11/91 en van het ministerieel besluit van 26/11/91, herzien in 2001» (nr. 5-2287) .....13</p> <p>Vraag om uitleg van de heer Dirk Claes aan de minister van Werk over «de verduidelijking rond de duur van de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten» (nr. 5-1991) .....16</p> <p>Vraag om uitleg van de heer Dirk Claes aan de minister van Werk over «de nieuwe regeling voor de studentenarbeid en de overschrijding van het contingent van vijftig dagen» (nr. 5-2310) .....19</p> <p>Vraag om uitleg van mevrouw Christie Morreale aan de minister van Werk over «de loondiscriminatie van migranten in België» (nr. 5-2194).....21</p> <p>Vraag om uitleg van de heer André du Bus de Warnaffe aan de minister van Werk over «de groene jobs» (nr. 5-1650) .....24</p> <p>Vraag om uitleg van de heer André du Bus de Warnaffe aan de minister van Werk over «de psychosociale risico's en stress op het werk» (nr. 5-2309) .....26</p> <p>Vraag om uitleg van mevrouw Nele Lijnen aan de minister van Werk over «de aanbevelingen over de bijsturing van de wet inzake het pesten op het werk» (nr. 5-1961) .....29</p>
--	---

**Présidence de M. Louis Siquet***(La séance est ouverte à 10 h 15.)***Demande d'explications de M. Louis Siquet à la ministre de l'Emploi sur «les activités bénévoles exercées par un travailleur prépensionné» (n° 5-1988)**

**M. Louis Siquet (PS).** – Cette question concerne des ambulanciers et des personnes accompagnant les malades dans les ambulances.

Beaucoup de services d'aide aux malades, ainsi que la Croix-Rouge, occupent des bénévoles à différentes tâches effectuées au service de la population. Tous se préparent de longue date en suivant des cours diversifiés et spécialisés afin de devenir ambulancier, aide-soignant et urgentiste ou d'accompagner les malades de diverses façons.

Ces bénévoles constituent un élément important dans le bon fonctionnement et déroulement de ces différents services, surtout dans les petites entités de campagne, et ils collaborent parfois avec les services des pompiers bénévoles.

Il faut souligner le caractère bénévole de ces activités !

En effet, seule une intervention modeste dans les frais est accordée dans certains cas.

Bien qu'il s'agisse en fait de personnes très souvent bien formées, comme je viens de le préciser, il me revient que cette activité serait en fait interdite par la loi pour certaines catégories de personnes.

Un prépensionné ou un chômeur, par exemple, ne pourrait pas exercer cette activité bénévole.

Certaines sources d'information indiquent en outre qu'en réalité, personne ne peut exercer cette activité bénévole.

Il s'agirait d'une profession protégée et toute activité bénévole dans ce cadre serait dès lors interdite.

En vérité, l'ONEM de Verviers interdit formellement cette activité bénévole en se basant sur la loi.

En réalité, beaucoup de services d'aide sont touchés par cette réglementation qui met le bénévolat en danger.

L'année 2011 était pourtant l'année du bénévolat. Beaucoup de personnes choisissent cette occupation pour combler leur temps libre.

On perçoit chez elles une vraie volonté d'aider et de faire un geste de bienfaisance, sans pour autant entrer en compétition avec les professionnels de la santé.

Beaucoup de ces services, qui existent en milieu rural, sont soutenus par la population.

Même le médecin de campagne suit de près les services de secours, qu'il s'agisse des pompiers, de la Croix-Rouge ou du transport et de l'accompagnement des malades.

Madame la ministre, pouvez-vous me préciser les limites légales de l'activité bénévole ainsi décrite ?

Entrevoyez-vous une possibilité, par exemple pour un prépensionné, d'exercer une tâche dans un service d'aide aux

**Voorzitter: de heer Louis Siquet***(De vergadering wordt geopend om 10.15 uur.)***Vraag om uitleg van de heer Louis Siquet aan de minister van Werk over «het vrijwilligerswerk van bruggepensioneerden» (nr. 5-1988)**

**De heer Louis Siquet (PS).** – *Mijn vraag heeft betrekking op ambulanciers en op begeleiders in ziekenwagens.*

*Veel diensten voor zieken, zoals het Rode Kruis, doen een beroep op vrijwilligers voor verschillende taken ten dienste van de bevolking. Allemaal bereiden ze zich langdurig voor op hun taak in uiteenlopende en gespecialiseerde cursussen om ambulancier, verpleeghulp en spoedverpleger of ziekenbegeleider te worden.*

*Die vrijwilligers vormen een belangrijke schakel in de goede werking van die verschillende diensten, vooral in kleine plattelandseenheden, en ze werken er soms samen met de vrijwillige brandweer.*

*We moeten het vrijwillige karakter van die activiteiten beklemtonen!*

*In sommige gevallen wordt alleen een bescheiden onkostenvergoeding toegekend.*

*Hoewel het veelal gaat om goed opgeleide mensen, verneem ik dat die activiteit voor sommige categorieën wettelijk verboden is.*

*Een bruggepensioneerde of een werkloze zou dergelijke activiteit niet mogen uitoefenen.*

*Volgens sommige bronnen zou feitelijk niemand die activiteiten vrijwillig mogen uitoefenen.*

*Het zou om een beschermd beroep gaan en elke vorm van vrijwilligerswerk is dan verboden.*

*De RVA van Verviers verbiedt dat vrijwilligerswerk formeel op grond van de wet.*

*In de praktijk worden veel hulpdiensten getroffen door die regelgeving, waardoor het vrijwilligerswerk in het gedrang komt.*

*Het jaar 2011 was nochtans het jaar van het vrijwilligerswerk. Veel mensen kiezen ervoor hun vrije tijd op die manier te besteden.*

*We merken dat ze gedreven zijn door de wil om te helpen en om goed te doen, zonder daarom te willen wedijveren met de professionele gezondheidswerkers.*

*Veel van die diensten op het platteland genieten de steun van de bevolking.*

*Zelfs de dorpsdokter volgt de hulpdiensten op de voet, of het nu gaat om de brandweer, het Rode Kruis of het vervoer en de begeleiding van de zieken.*

*Mevrouw de minister, kunt u de wettelijke krijtlijnen preciseren voor het vrijwilligerswerk zoals ik het heb beschreven?*

*Ziet u een glimp van een mogelijkheid voor bijvoorbeeld een*

malades ou un service d'ambulancier de la Croix-Rouge en qualité de bénévole ?

**Mme Monica De Coninck**, ministre de l'Emploi. – En vertu de l'article 44 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, le bénéficiaire d'allocations de chômage, y compris le chômeur avec complément d'entreprise – ex-préensionné –, doit notamment être privé de travail et de rémunération pour pouvoir prétendre aux allocations.

Par dérogation, le chômeur est autorisé à effectuer des activités bénévoles pour une organisation, à condition qu'il en fasse la déclaration à l'ONEM.

La loi octroie toutefois au directeur du bureau du chômage un pouvoir d'appréciation.

Le directeur peut ainsi refuser le cumul de l'exercice d'une activité bénévole avec le bénéfice des allocations de chômage, notamment lorsque l'activité, vu sa nature, son volume et sa fréquence ou le cadre dans lequel elle est exercée, ne présente pas ou ne présente plus les caractéristiques d'une activité qui, dans la vie associative, est effectuée habituellement par des bénévoles.

Cela pourra être le cas lorsque l'activité bénévole est habituellement exercée dans le circuit ordinaire du travail par des travailleurs sous contrat de travail, de sorte qu'elle présente les caractéristiques d'une activité professionnelle et qu'elle constitue une concurrence déloyale vis-à-vis de ce circuit ordinaire du travail.

Le caractère bénévole de ce type d'activité ne peut, à lui seul, justifier l'autorisation d'exercer ce travail tout en bénéficiant d'allocations de chômage.

Pour ces motifs, l'ONEM n'autorise pas le cumul des allocations de chômage avec l'exercice d'une activité qui touche au transport secondaire (non urgent) payant de personnes par ambulance, d'une activité consistant à dispenser des soins infirmiers ou à assurer des tâches d'aide-soignant.

Par contre, les activités effectuées bénévolement en soutien du personnel qualifié – aider les malades à prendre leurs repas, les accompagner à des examens médicaux, assurer leur transport gratuit avec des véhicules privés – sont en principe autorisées par l'ONEM.

Enfin, il faut souligner la situation particulière des activités exercées par les pompiers volontaires, les membres volontaires de la protection civile et volontaires du service d'urgence. Une liste établie par le ministre de l'Emploi énumère les activités des pompiers volontaires, des membres volontaires de la protection civile et du service d'urgence où il y a danger de mort, et qui peuvent être exercées par un chômeur indemnisé sans déclaration à l'ONEM tout en conservant les allocations de chômage. Cette liste, qui recouvre un large éventail d'activités, comporte notamment le transport urgent d'un malade ou d'une victime d'accident se trouvant sur la voie publique ou dans un lieu public.

Le transport de malades ou de blessés dans le cadre de la loi sur l'aide médicale urgente est également considéré comme une prestation visée par cette liste.

*bruggepensioneerde om een taak als vrijwilliger op te nemen bij een hulpdienst voor zieken of bij een ambulancedienst van het Rode Kruis?*

**Mevrouw Monica De Coninck**, minister van Werk. – *Krachtens artikel 44 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering moet de werkloze, met inbegrip van de werkloze met een bedrijfstoelag – vroeger de bruggepensioneerde – om aanspraak te kunnen maken op een werkloosheidsuitkering zonder arbeid en zonder loon zijn.*

*In afwijking hiervan kan de werkloze toegelaten worden vrijwilligerswerk te verrichten voor een organisatie op voorwaarde dat hij of zij dat aan de RVA aangeeft.*

*De wet kent de directeur van het werkloosheidsbureau nochtans een discretionaire beoordelingsbevoegdheid toe.*

*Zo kan de directeur de cumulatie van een vrijwillige activiteit met het genot van een werkloosheidsuitkering verbieden, meer bepaald wanneer de activiteit gezien zijn aard, zijn volume en frequentie, of het kader waarin ze wordt uitgeoefend, niet langer de kenmerken vertoont van een activiteit die in het verenigingsleven gewoonlijk door vrijwilligers wordt verricht.*

*Dat kan het geval zijn wanneer de vrijwillige activiteit in het gewone arbeidscircuit gewoonlijk door werknemers met een arbeidscontract wordt verricht, zodat ze de kenmerken vertoont van een beroepsactiviteit en vrijwilligers het gewone arbeidscircuit dus oneerlijk beconcurreren.*

*Het vrijwillige karakter alleen van de activiteit kan niet volstaan om ze door een uitkeringsgerechtigde werkloze te laten uitoefenen.*

*Om deze motieven laat de RVA niet toe dat werkloosheidsuitkeringen gecumuleerd worden met de uitoefening van een activiteit in het betalende niet dringend ziekenvervoer, in de verpleegkundige zorgverstrekking of als hulpverpleger.*

*Vrijwillige taken ter ondersteuning van het gekwalificeerde personeel – zieken helpen met eten, ze begeleiden naar medische onderzoeken, gratis hun vervoer met privé-wagens verzekeren – worden in principe door de RVA toegestaan.*

*Tot slot zijn er de bijzondere gevallen van de vrijwillige brandweerlui, de vrijwilligers bij de civiele bescherming en de vrijwilligers bij de spoeddiensten. Ze zijn opgenomen in een door de minister van Werkgelegenheid opgestelde lijst van beroepen, die activiteiten uitoefenen op gevaar van hun leven en die zonder aangifte aan de RVA door een uitkeringsgerechtigde werkloze mogen worden uitgeoefend. Die lijst dekt een brede waaier van activiteiten, waaronder meer bepaald het urgent vervoer van een zieke die of een verkeersslachtoffer dat zich op de openbare weg of in een openbare plaats bevindt.*

*Het vervoer van zieken of gekwetsten in het raam van de dringende medische hulp wordt ook beschouwd als een prestatie bedoeld met de lijst.*

*De uitzondering geldt ook voor de oefeningen en de verplichte opleidingen voor die activiteiten.*

Les exercices ou formations obligatoires à ces activités sont également concernés par cette exception.

**M. Louis Siquet (PS).** – Donc, en cas d'intervention d'urgence, l'ONEM pourrait autoriser un futur prépensionné à exercer cette tâche ?

**Mme Monica De Coninck,** ministre de l'Emploi. – Oui. Cependant, certains services d'ambulance recourent à des prépensionnés plusieurs heures par semaine, des personnes ayant exercé antérieurement cette activité et qui étaient rémunérées comme travailleurs.

**M. Louis Siquet (PS).** – En l'occurrence, les personnes n'ont jamais été rémunérées. Il s'agissait de bénévoles qui formaient même d'autres ambulanciers, d'autres bénévoles. Ils avaient exercé auparavant une autre profession et, ayant atteint l'âge de 58 ans, ont demandé leur prépension. L'ONEM leur a alors interdit de poursuivre leurs activités bénévoles. Je vais prendre contact avec l'ONEM et insister sur le caractère des interventions d'urgence afin qu'une autorisation puisse éventuellement être délivrée. Ces cas concernent les pompiers de Spa et de Bullange.

**Mme Monica De Coninck,** ministre de l'Emploi. – Lorsque l'on adresse une demande à l'ONEM, il importe de signaler que les personnes actuellement prépensionnées ont toujours effectué cette activité bénévole. Cette pratique ne date pas d'aujourd'hui, elle existe depuis plusieurs années.

**M. Louis Siquet (PS).** – Vous est-il possible de rédiger une circulaire en ce sens ?

**Mme Monica De Coninck,** ministre de l'Emploi. – Je pense que cette circulaire existe mais les gens font parfois des demandes très laconiques. Il conviendrait qu'ils donnent davantage d'explications et insistent sur le caractère bénévole de l'activité.

### **Demande d'explications de Mme Vanessa Matz à la ministre de l'Emploi sur «la réforme du crédit-temps» (n° 5-1924)**

**Mme Vanessa Matz (cdH).** – Diverses mesures ont été adoptées pour réformer le crédit-temps.

En ce qui concerne le régime général, les travailleurs ont droit à : soit 12 mois de suspension complète, soit 24 mois de réduction à mi-temps, soit 60 mois de réduction à un cinquième temps, ou encore à une combinaison de ces systèmes jusqu'à concurrence d'un équivalent temps-plein de 12 mois.

En ce qui concerne le crédit-temps de fin de carrière, la condition de la durée de carrière passe de 20 à 25 ans.

Des mesures transitoires ont été prévues. Pour ce qui est des demandes prenant cours après le 31 décembre 2011, les anciennes mesures continueront à être appliquées aux premières demandes et aux demandes de prolongations d'allocations d'interruption qui ont été reçues par l'ONEM avant le 24 décembre 2011, pour autant que le travailleur ait averti son employeur par écrit avant le 28 novembre 2011 ; aux travailleurs de 50 ans et plus, occupés dans le secteur privé, qui étaient déjà dans le régime de crédit-temps « fin de

**De heer Louis Siquet (PS).** – Dus ingeval van een dringende interventie zou de RVA een toekomstige bruggepensioneerde tot een dergelijke activiteit kunnen toelaten?

**Mevrouw Monica De Coninck,** minister van Werk. – Ja. Nochtans doen sommige ambulancediensten verschillende uren per week een beroep op bruggepensioneerden die die activiteit vroeger als bezoldigde werknemer hebben uitgeoefend.

**De heer Louis Siquet (PS).** – In voorkomend geval zijn de betrokkenen nooit vergoed. Het ging om vrijwilligers die zelfs andere vrijwillige ambulanciers hielpen opleiden. Ze oefenden vroeger een ander beroep uit en zodra ze 58 jaar waren, hebben ze hun brugpensioen gevraagd. De RVA heeft hen dan verboden hun vrijwillige activiteiten te blijven uitoefenen. Ik ga de RVA duidelijk maken dat er eventueel een toelating zou kunnen worden verstrekt voor dringende interventies. Het betreft vrijwilligers bij de brandweer van Spa en van Billingen.

**Mevrouw Monica De Coninck,** minister van Werk. – Wanneer u een verzoek indient bij de RVA, is het belangrijk te vermelden dat de bruggepensioneerden die vrijwillige activiteit altijd hebben uitgeoefend. Die activiteit dateert niet van vandaag, ze bestaat al verschillende jaren.

**De heer Louis Siquet (PS).** – Zou u een rondzendbrief in die zin kunnen opstellen?

**Mevrouw Monica De Coninck,** minister van Werk. – Ik denk dat die rondzendbrief bestaat, maar de aanvragen van de mensen zijn soms heel kort en bondig. Ze zouden meer uitleg moeten geven en het vrijwillige karakter van de activiteit moeten beklemtonen.

### **Vraag om uitleg van mevrouw Vanessa Matz aan de minister van Werk over «de hervorming van het tjidskrediet» (nr. 5-1924)**

**Mevrouw Vanessa Matz (cdH).** – Het tijdskrediet werd via verschillende maatregelen hervormd.

In het algemeen stelsel hebben de werknemers recht op 12 maanden volledige onderbreking, 24 maanden halftijdse vermindering, 60 maanden vermindering met één vijfde, of een combinatie van die systemen tot het equivalent van een voltijdse onderbreking van 12 maanden is bereikt.

Voor het eindeloopbaantijdskrediet wordt de voorwaarde inzake de duur van de loopbaan opgetrokken van 20 naar 25 jaar.

Er werd voorzien in overgangsmaatregelen. Voor de aanvragen die een aanvang nemen na 31 december 2011, blijven de oude regels van toepassing op de eerste aanvragen en op de verlengingsaanvragen voor onderbrekingsuitkeringen die de RVA voor 24 december 2011 heeft ontvangen, voor zover de werknemer zijn werkgever schriftelijk heeft verwittigd voor 28 november 2011. De oude regels blijven ook van toepassing op de werknemers van 50 jaar en ouder, die tewerkgesteld zijn in de privésector, die

carrière », mais qui n'avaient pas fait une demande jusqu'à l'âge de la pension. Ces travailleurs peuvent continuer à bénéficier des anciennes dispositions s'ils introduisent une prolongation de la demande actuelle. Cette mesure transitoire ne peut être obtenue qu'une seule fois. Cette demande peut être sollicitée pour une période allant jusqu'à l'âge de la pension.

En ce qui concerne les demandes qui prennent cours avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012, les anciennes mesures continueront à être appliquées, que ces demandes aient été reçues par l'ONEM avant ou après le 24 décembre 2011.

Un cas n'a cependant pas été envisagé : certains travailleurs bénéficiaient du crédit-temps « régime général » avec une réduction d'un cinquième temps. Ils espéraient ensuite bénéficier du crédit-temps de fin de carrière avec réduction d'un cinquième temps jusqu'à l'âge de la pension, sachant qu'ils rempliraient les conditions dont la durée de carrière de 20 ans. Malheureusement, vu le relèvement de cette condition, ils ne pourront plus bénéficier du crédit-temps de fin de carrière immédiatement après la fin de leur crédit-temps « régime général ». Ils craignent donc de devoir retravailler à temps plein alors qu'ils sont en âge de bénéficier du crédit-temps « fin de carrière ».

Une mesure transitoire spécifique va-t-elle être organisée pour ce type de cas précis ?

**Mme Monica De Coninck**, ministre de l'Emploi. – Les réformes du crédit-temps de fin décembre 2011 ont notamment porté l'âge des emplois d'atterrissage de 50 à 55 ans, en plus de la condition supplémentaire d'une carrière professionnelle de 25 ans. Une exception a été prévue pour les travailleurs qui ont exercé un métier lourd figurant sur la liste des métiers en pénurie. Ces travailleurs peuvent encore bénéficier du système de fin de carrière à 50 ans.

Vous faites référence, madame Matz, à la disposition transitoire reprise dans l'arrêté royal de décembre 2011 qui a pour but, d'une part, d'éviter de retirer brusquement cette possibilité aux personnes qui avaient prévu de réduire leurs prestations et, d'autre part, de donner la possibilité de prolongation aux personnes qui bénéficiaient du régime spécifique de fin de carrière et pour qui généralement une demande globale est faite jusqu'à l'âge de la pension – dans certaines institutions, des demandes sont introduites de manière exceptionnelle pour des périodes plus courtes.

Je pense que nous devons faire une distinction claire entre la réduction partielle classique des prestations, d'une part, et le régime spécifique de fin de carrière, d'autre part. Aussi bien dans l'arrêté sur les allocations que dans la CCT qui règle le droit aux absences, ces deux régimes sont toujours traités distinctement.

Vous proposez, pour quelqu'un qui se trouve dans le système traditionnel de réduction des prestations avant 55 ans et qui souhaite poursuivre un emploi de fin de carrière, de ne pas tenir compte de la condition spécifique des 25 années de carrière. Étant donné qu'un élément essentiel de l'accord gouvernemental, à savoir les 25 ans, serait ainsi compromis, je pense que nous ne pouvons pas accepter votre suggestion.

À la suite de la concertation tripartite avec les partenaires

*zich reeds in het stelsel van eindeloopbaantijdskrediet bevonden, maar die dat niet hadden aangevraagd tot de pensioenleeftijd. Die werknemers kunnen blijven genieten van de oude bepalingen indien ze een verlenging aanvragen. Van die overgangsmaatregel kan slechts één keer worden gebruik gemaakt. De aanvraag kan betrekking hebben op een periode die tot de pensioenleeftijd loopt.*

*Voor de aanvragen die een aanvang nemen voor 1 januari 2012, blijven de oude regels van toepassing, ongeacht of de RVA de aanvragen voor of na 24 december 2011 heeft ontvangen.*

*Eén geval werd buiten beschouwing gelaten: sommige werknemers genoten van het tijdskrediet 'algemeen stelsel' met een loopbaanvermindering van een vijfde. Ze hoopten daarna tot aan de pensioenleeftijd te kunnen genieten van het eindeloopbaantijdskrediet met een vermindering van één vijfde, wetende dat ze de voorwaarden zouden vervullen, waaronder de duur van de loopbaan van 20 jaar. Jammer genoeg kunnen ze door de verstrenging van die voorwaarde niet meer van het eindeloopbaantijdskrediet genieten onmiddellijk na het tijdskrediet 'algemeen stelsel'. Ze vrezen dus opnieuw voltijds te moeten werken terwijl ze de leeftijd hebben bereikt om te genieten van het 'eindeloopbaantijdskrediet.'*

*Zal er een specifieke overgangsmaatregel worden genomen voor dit specifieke geval?*

**Mevrouw Monica De Coninck**, minister van Werk. – *Door de hervormingen van het tijdskrediet van eind december 2011 werd onder meer de leeftijd van de landingsbanen verhoogd van 50 naar 55 jaar en moet de beroepsloopbaan minstens 25 jaar bedragen. In een uitzondering werd voorzien voor de werknemers die een zwaar beroep hebben uitgeoefend dat op de lijst van knelpuntberoepen voorkomt. Die werknemers kunnen nog genieten van het stelsel van de eindeloopbaan op 50 jaar.*

*Mevrouw Matz verwijst naar de overgangsbepaling uit het koninklijk besluit van december 2011. Die bepaling heeft als doel te vermijden dat die mogelijkheid plots wegvalt voor de personen die hadden gepland hun prestaties te verminderen. Daarnaast kunnen de personen die van een specifiek eindeloopbaanstelsel genoten en voor wie over het algemeen een globale aanvraag wordt gedaan tot de pensioenleeftijd, een verlenging krijgen – in sommige instellingen worden de aanvragen uitzonderlijk voor kortere periodes ingediend.*

*Er moet een duidelijk onderscheid worden gemaakt tussen de klassieke deeltijdse vermindering van de prestaties en het specifieke eindeloopbaanstelsel. Zowel in het besluit op de uitkeringen als in de cao betreffende het recht op afwezigheden worden die twee stelsels steeds afzonderlijk behandeld.*

*Mevrouw Matz stelt voor dat voor iemand die zich in het traditionele tijdskredietstelsel bevindt voor de leeftijd van 55 jaar en die dat in een landingsbaan wil laten overgaan, geen rekening wordt gehouden met de specifieke voorwaarde van 25 jaar loopbaan.*

*Aangezien een essentieel element uit het regeerakkoord, namelijk de 25 jaar, daarmee zou worden geschonden, denk ik dat we niet op die suggestie kunnen ingaan.*

sociaux, un projet d'arrêté royal en cours d'élaboration prévoit un régime plus souple pour les exceptions. Une dérogation est prévue pour les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps alors qu'ils exerçaient un métier lourd figurant sur la liste des métiers en pénurie.

Une deuxième dérogation est prévue pour les travailleurs qui souhaitent réduire leurs prestations de travail d'un cinquième alors qu'ils ont exercé un métier lourd ou qu'ils comptabilisent une carrière de 28 ans.

La troisième dérogation concerne les travailleurs occupés dans une entreprise en difficulté ou en restructuration. Ces travailleurs pourront réduire leurs prestations de travail d'un cinquième ou passer à mi-temps à partir de 50 ans, si cette mesure permet d'éviter des licenciements au sein de l'entreprise.

La période transitoire pour la nouvelle réglementation s'applique à toutes les demandes prenant cours après le 31 décembre 2011, avec une exception pour les demandes reçues par l'ONEM avant le 2 mars 2012, pour autant que l'employeur en ait été informé par écrit avant le 28 novembre 2011. Une exception est également prévue pour les travailleurs qui se trouvaient déjà en système de fin de carrière mais qui n'ont pas introduit de demande jusqu'à leur pension ; ces personnes pourront encore introduire une demande unique de prolongation. Pour l'instant aucune autre exception n'est prévue.

### **Demande d'explications de Mme Fabienne Winckel à la ministre de l'Emploi sur «la majoration de l'intervention des employeurs dans les frais de transport des travailleurs usagers de la SNCB» (n° 5-1890)**

**Mme Fabienne Winckel (PS).** – Les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail peuvent être en partie remboursés par l'employeur. Cela dépend, entre autres, du moyen de déplacement utilisé et de la distance à parcourir.

Il existe des minima mais des conventions collectives de travail de secteur ou d'entreprise peuvent prévoir de meilleurs remboursements que les dispositions légales en la matière.

Si le travailleur utilise un moyen de transport public, son employeur est tenu d'intervenir dans le remboursement des frais de déplacement domicile-lieu de travail.

Lorsqu'un travailleur se déplace en train, l'intervention de l'employeur dans le prix de l'abonnement de train est obligatoire. Le montant de l'intervention se calcule en fonction de la distance et correspond à environ 72,1% du prix de la carte train.

Le 1<sup>er</sup> février 2012, le prix des cartes train a été majoré de 2,27% par la SNCB alors que, selon certaines sources, l'intervention patronale dans les frais de transport resterait inchangée, et ce depuis 2009.

*Ten gevolge van het tripartiet overleg met de sociale partners, wordt momenteel een ontwerp van koninklijk besluit uitgewerkt dat in een soepeler stelsel voor de uitzonderingen voorziet. Er wordt in een afwijking voorzien voor de werknemers die minstens 50 jaar oud zijn en die hun arbeidsprestaties met de helft verminderen als ze een zwaar beroep uitoefenden dat op de lijst van de knelpuntberoepen voorkomt.*

*Er is een tweede afwijking voor de werknemers die hun arbeidsprestaties willen verminderen met een vijfde omdat ze een zwaar beroep hebben uitgeoefend of een loopbaan hebben van 28 jaar.*

*De derde uitzondering betreft de werknemers die tewerkgesteld zijn in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering. Die werknemers zullen hun arbeidsprestaties met een vijfde kunnen verminderen of tot deeltijdse prestaties kunnen overgaan vanaf 50 jaar, als door die maatregel afdankingen door de onderneming kunnen worden voorkomen.*

*De overgangperiode voor de nieuwe reglementering is van toepassing op alle aanvragen die een aanvang nemen na 31 december 2011, behalve voor de aanvragen die de RVA voor 2 maart 2012 heeft ontvangen, voor zover de werkgever er schriftelijk van op de hoogte werd gesteld voor 28 november 2011. Er is tevens een uitzondering voor de werknemers die zich reeds in het stelsel van de eindloopbaan bevonden, maar die geen aanvraag hebben ingediend voor de periode tot aan hun pensioen. Die personen kunnen nog eenmaal een verlengingsaanvraag indienen. Op dit ogenblik is er in geen andere uitzonderingen voorzien.*

### **Vraag om uitleg van mevrouw Fabienne Winckel aan de minister van Werk over «de verhoging van de tussenkost van de werkgever in de verplaatsingskosten van werknemers die de trein gebruiken» (nr. 5-1890)**

**Mevrouw Fabienne Winckel (PS).** – De verplaatsingskosten tussen de woonplaats en de werkplaats kunnen gedeeltelijk worden terugbetaald door de werkgever. Dat hangt onder meer af van het gebruikte vervoermiddel en van de af te leggen afstand.

*Er bestaan minima, maar in collectieve arbeidsovereenkomsten van de sector of het bedrijf kunnen betere terugbetalingen worden afgesproken dan wat de wettelijke bepalingen ter zake voorschrijven.*

*Als de werknemer het openbaar vervoer gebruikt, moet de werkgever bijdragen in de verplaatsingskosten tussen de woonplaats en de werkplaats.*

*Wanneer een werknemer zich met de trein verplaatst, bestaat er een verplichte tegemoetkoming van de werkgever in de prijs van het abonnement. Het bedrag van de tegemoetkoming wordt berekend volgens de afstand en komt overeen met ongeveer 72,1% van de prijs van de treinkaart.*

*Op 1 februari 2012 heeft de NMBS de prijs van de treinkaarten verhoogd met 2,27%, terwijl volgens sommige*



Madame la ministre, confirmez-vous ces informations et pouvez-vous nous donner des précisions ? L'intervention de l'employeur ne devrait-elle pas automatiquement suivre les augmentations appliquées par la SNCB ?

**Mme Monica De Coninck**, ministre de l'Emploi. – Je précise que la question posée ne relève pas de ma compétence.

La loi du 27 juillet 1962 impose aux employeurs d'intervenir dans le prix de l'abonnement SNCB utilisé par le travailleur pour se rendre de son domicile à son lieu de travail et inversement. Le montant et les modalités de cette intervention sont annuellement déterminés par un arrêté royal relevant de la compétence du secrétaire d'État à la Mobilité.

Le principe de l'intervention patronale dans les frais de déplacement du domicile au lieu de travail au moyen d'un transport en commun – chemins de fer, tram, métro, bus – est également prévu par la convention collective de travail 19octies du 20 février 2009. Seuls les signataires de cette convention collective de travail, c'est-à-dire les partenaires sociaux siégeant au sein du Conseil national du travail, sont habilités à la modifier s'ils le jugent nécessaire.

En ce qui concerne les autres moyens de transport – véhicule privé, par exemple – l'intervention patronale peut découler de l'application d'une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise ou du contrat de travail conclu individuellement entre l'employeur et le travailleur.

**Mme Fabienne Winckel (PS)**. – Je vous remercie de votre réponse, madame la ministre, et demanderai des compléments d'information au secrétaire d'État à la Mobilité.

*Mme Elke Sleurs prend place au fauteuil présidentiel.*

### **Demande d'explications de Mme Fabienne Winckel à la ministre de l'Emploi sur «les recours aux requêtes unilatérales lors de grèves» (n° 5-1960)**

**Mme Fabienne Winckel (PS)**. – Le Comité européen a récemment estimé que la Belgique violait le droit à l'action collective tel qu'il est garanti par la Charte sociale européenne révisée, en permettant arbitrairement aux juges d'interdire les grèves, même préventivement, au moyen de requêtes unilatérales.

En effet, les syndicats belges, tant la FGTB, la CSC que la CGSLB, soutenus par la Confédération européenne des syndicats, estimaient que certains employeurs tentaient d'empêcher l'exercice du droit de grève en s'adressant aux tribunaux, avant même toute action, pour obtenir des condamnations sous peine d'astreintes et ce, sans donner à la partie adverse la possibilité de produire ses propres arguments.

À la suite de ce jugement favorable rendu par le Comité européen, les organisations syndicales belges souhaiteraient être entendues et reçues par le gouvernement pour examiner la meilleure manière de veiller à ce que la Charte sociale

*bronnen, de werkgeversbijdrage in de verplaatsingskosten sedert 2009 ongewijzigd is gebleven.*

*Mevrouw de minister, bevestigt u deze informatie? Kunt u ons nadere informatie verstrekken? Zou de werkgeversbijdrage niet automatisch de door de NMBS doorgevoerde prijsstijgingen moeten volgen?*

**Mevrouw Monica De Coninck**, minister van Werk. – Deze vraag valt niet onder mijn bevoegdheid.

*De wet van 27 juli 1962 verplicht de werkgevers bij te dragen in de prijs van het NMBS-abonnement dat de werknemer gebruikt om zich te verplaatsen tussen zijn woonplaats en zijn werkplaats. Het bedrag en de modaliteiten van die bijdrage worden jaarlijks vastgesteld bij een koninklijk besluit dat onder de bevoegdheid van de staatssecretaris voor Mobiliteit valt.*

*Het principe van de werkgeversbijdrage in de kosten voor de verplaatsing tussen de woonplaats en de werkplaats met het openbaar vervoer – spoorwegen, trein, metro, bus – werd ook vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst 19octies van 20 februari 2009. Enkel de ondertekenaars van deze collectieve arbeidsovereenkomst, namelijk de sociale partners die zitting hebben in de Nationale Arbeidsraad, mogen deze overeenkomst wijzigen indien ze het nodig achten.*

*Voor de andere vervoermiddelen – bijvoorbeeld een privévoertuig – kan de werkgeversbijdrage voortvloeien uit de toepassing van een bedrijfs- of sectorale collectieve arbeidsovereenkomst die individueel gesloten werd tussen de werkgever en de werknemer.*

**Mevrouw Fabienne Winckel (PS)**. – Ik dank u voor uw antwoord. Ik zal bijkomende informatie vragen aan de staatssecretaris voor Mobiliteit.

*(Voorzitter: Mevrouw Elke Sleurs.)*

### **Vraag om uitleg van mevrouw Fabienne Winckel aan de minister van Werk over «het gebruik van eenzijdige verzoekschriften bij stakingen» (nr. 5-1960)**

**Mevrouw Fabienne Winckel (PS)**. – Het Europees Comité heeft onlangs geoordeeld dat België het recht op collectieve actie, dat in het herziene Europees Sociaal Handvest wordt gewaarborgd, schendt door rechters willekeurig toe te laten stakingen, zelfs preventief, te verbieden door middel van eenzijdige verzoekschriften.

*De Belgische vakbonden, zowel het ABVV, het ACV als het ACLVB, daarbij gesteund door het Europees Vakverbond, meenden immers dat sommige werkgevers geprobeerd hebben de uitoefening van het stakingsrecht te verhinderen door, zelfs voorafgaand aan een actie, naar de rechtbank te stappen om veroordelingen onder verbeurte van een dwangsom te verkrijgen, zonder dat de tegenpartij de mogelijkheid wordt geboden haar argumenten te geven.*

*Na die gunstige uitspraak van het Europees Comité wensten de Belgische vakbonden door de regering ontvangen en gehoord te worden om na te gaan hoe er zo goed mogelijk voor kan worden gezorgd dat het herziene Europees Sociaal*

européenne révisée soit respectée.

Ils souhaiteraient également un recours plus fréquent aux conciliateurs sociaux, spécialement formés à cette fin pour gérer ces conflits.

Ces conciliateurs sont en effet les personnes indiquées pour essayer, en cas de conflit collectif, de trouver par la conciliation et la médiation une solution acceptable pour les deux parties et de rétablir ainsi le climat social dans les entreprises.

Madame la ministre, après le jugement du Comité européen, quelles mesures seront-elles mises en œuvre afin que la Belgique respecte strictement la Charte sociale européenne ? Avez-vous l'intention de rencontrer les partenaires sociaux en vue de mettre en place une procédure obligatoire à respecter avant que les employeurs puissent avoir recours aux tribunaux ?

**Mme Monica De Coninck**, ministre de l'Emploi. – Le 4 avril 2012, le Comité des ministres du Conseil de l'Europe a adopté une résolution concernant la plainte collective que les trois organisations syndicales représentatives ainsi que le CES ont introduite le 22 juin 2009 contre notre pays.

Cette plainte se rapportait aux limitations du droit aux actions collectives qui sont apportées par le biais de l'intervention des présidents des tribunaux de première instance lors d'une procédure en requête unilatérale.

Dans un rapport publié le 16 septembre 2011, le Comité européen des droits sociaux a décidé du bien-fondé de la plainte. Il a conclu que les limitations ainsi apportées au droit de grève ne sont pas conformes aux articles 6, paragraphe 4, et G de la Charte sociale européenne révisée qui a été ratifiée par notre pays.

Ce rapport a fait l'objet d'une discussion au Comité des ministres qui, en date du 4 avril dernier, a promulgué une résolution.

Lors de la discussion du rapport en Comité des ministres, le gouvernement s'est engagé à transmettre celui-ci, par l'entremise de la ministre de l'Emploi, aux partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail pour l'ajouter au dossier concernant l'évaluation demandée du « *gentlemen's agreement* en matière de grèves ». En outre, la ministre de la Justice demanderait que les autorités judiciaires se penchent sur le contenu du rapport.

Je peux vous dire que j'ai déjà transmis le rapport au Conseil national du travail, lui demandant de l'ajouter à son dossier « évaluation du *gentlemen's agreement* », et de nous transmettre cette évaluation ainsi que sa réaction vis-à-vis du rapport du CEDS avant les vacances d'été. De plus, j'ai appris que ma collègue Mme Turtelboom, ministre de la Justice, aurait déjà donné des instructions à son administration aux fins d'exécution de la partie de la résolution qui lui incombe.

### **Demande d'explications de Mme Fabienne Winckel à la ministre de l'Emploi sur «les groupements d'employeurs» (n° 5-1982)**

**Mme Fabienne Winckel (PS).** – Le groupement

*Handvest wordt nageleefd.*

*Ze wensten ook dat vaker een beroep wordt gedaan op de sociaal bemiddelaars, die specifiek zijn opgeleid om dit soort conflicten op te lossen.*

*Die bemiddelaars zijn immers de geschikte personen om, in geval van een collectief conflict, door verzoening en bemiddeling te proberen een voor beide partijen aanvaardbare oplossing te zoeken en aldus het sociale klimaat in de bedrijven te herstellen.*

*Mevrouw de minister, welke maatregelen zullen na de uitspraak van het Europees Comité worden genomen opdat België het herziene Europees Sociaal Handvest strikt zou naleven? Bent u van plan de sociale partners te ontmoeten om een verplichte procedure uit te werken die moet worden gerespecteerd vooraleer de werkgevers naar de rechtbank kunnen stappen?*

**Mevrouw Monica De Coninck**, minister van Werk. – Op 4 april 2012 heeft het Comité van ministers van de Raad van Europa een resolutie aangenomen met betrekking tot de collectieve klacht die de drie representatieve vakbonden en het EVV op 22 juni 2009 hebben ingediend tegen ons land.

*Die klacht had betrekking op de beperkingen van het recht op collectieve acties door de tussenkomst van de voorzitters van de rechtbanken van eerste aanleg bij een procedure op eenzijdig verzoekschrift.*

*In een rapport dat op 16 september 2011 openbaar werd gemaakt, heeft het Europees Comité voor Sociale Rechten beslist over de gegrondheid van de klacht. Het heeft geoordeeld dat de beperkingen van het stakingsrecht niet in overeenstemming zijn met de artikelen 6, paragraaf 4, en G van het herziene Europees Sociaal Handvest dat door ons land werd geratificeerd.*

*Dat rapport werd besproken in het Comité van ministers, dat op 4 april jongstleden een resolutie heeft uitgevaardigd.*

*Bij de bespreking van het rapport in het Comité van ministers, heeft de regering zich ertoe verbonden, dat rapport, via de minister van Werk, te bezorgen aan de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad om het te voegen bij het dossier betreffende de gevraagde evaluatie van het gentlemen's agreement inzake stakingen. Bovendien zou de minister van Justitie de gerechtelijke autoriteiten vragen zich te buigen over de inhoud van het rapport.*

*Ik heb het rapport al overgezonden naar de Nationale Arbeidsraad met de vraag het bij zijn evaluatiedossier van het gentlemen's agreement te voegen en ons vóór de zomervakantie die evaluatie te bezorgen, alsook het rapport van het Europees Comité voor de Sociale Rechten (ECRS). Ik heb ook vernomen dat minister van Justitie Turtelboom haar administratie al instructies heeft gegeven om het gedeelte van de resolutie dat onder haar bevoegdheid valt, uit te voeren.*

### **Vraag om uitleg van mevrouw Fabienne Winckel aan de minister van Werk over «de werkgeversgroeperingen» (nr. 5-1982)**

**Mevrouw Fabienne Winckel (PS).** – Dankzij een

d'employeurs est un système qui permet à plusieurs chefs d'entreprise d'engager ensemble un même salarié. Le groupement d'employeurs est donc un dispositif de mutualisation des ressources humaines. Les travailleurs effectuent ainsi leurs prestations en alternance chez les employeurs groupés.

Pour pouvoir être engagé sous cette forme, le travailleur doit être demandeur d'emploi de longue durée, bénéficiaire de l'intégration sociale ou de l'aide sociale financière ou encore être demandeur d'emploi de moins de 45 ans, sous certaines conditions, ou de plus de 45 ans. Les employeurs qui engagent ces travailleurs « difficiles à placer » bénéficient souvent de primes.

Dans la déclaration de politique générale, il est indiqué que ce système sera réformé après avis du Conseil national du travail afin d'éventuellement rendre le système ouvert à toutes les professions, qu'elles soient en pénurie ou non. Il serait également étendu à l'ensemble des demandeurs d'emploi et des travailleurs.

L'Union des classes moyennes souhaiterait également que les engagements puissent être à durée déterminée et à temps partiel.

Madame la ministre, des entreprises de secteurs différents peuvent-elles se grouper ? Dans l'affirmative, applique-t-on d'office la commission paritaire la plus favorable aux travailleurs ?

Constate-t-on un *turnover* important après l'échéance des primes octroyées ? Autoriser les engagements à durée déterminée et à temps partiel ne créerait-il pas un effet d'aubaine pour les employeurs ?

Ne craignez-vous pas que les travailleurs « difficiles à placer » soient exclus par les employeurs si le système était ouvert à toutes les professions ?

Enfin, lorsque l'un des utilisateurs souhaite se séparer d'un travailleur, le groupement a-t-il l'obligation de maintenir les prestations initialement prévues dans le contrat de travail ?

**Mme Monica De Coninck**, ministre de l'Emploi. – L'accord de gouvernement prévoit en effet que le système de groupement d'employeurs sera réformé après avis du Conseil national du travail en vue notamment de le rendre éventuellement accessible à toutes les professions. Un avis du CNT a été demandé. J'attends donc d'abord cet avis avant d'engager une éventuelle réforme du système.

En ce qui concerne le système actuel, dans lequel cinq groupements restent reconnus après plus de dix ans, des entreprises de secteurs différents peuvent se grouper. La méthode de détermination de la commission paritaire est prévue dans la loi :

Si toutes les entreprises fondatrices relèvent de la même commission paritaire, le groupement devra appliquer le régime de la commission paritaire dont relèvent les membres fondateurs ;

Si toutes les entreprises fondatrices ne relèvent pas de la même commission paritaire, le ministre doit déterminer l'organe paritaire compétent parmi ceux dont relèvent les

*werkgeversgroepering kunnen verschillende bedrijfsleiders samen een werknemer in dienst nemen. De werkgeversgroepering is dus een instrument waarmee werkgevers hun human resources onder elkaar kunnen verdelen. De werknemers werken dan afwisselend voor de verschillende bedrijven van de groepering.*

*Om door een werkgeversgroepering in dienst te kunnen worden genomen, moet de werknemer langdurig niet-werkend werkzoekend zijn, gerechtigd op het leefloon of op financiële maatschappelijke hulp of nog onder bepaalde voorwaarden niet-werkend werkzoekend en jonger dan 45 jaar, of ouder dan 45 jaar. Werkgevers die deze moeilijk te plaatsen werknemers in dienst nemen, genieten vaak premies.*

*In de algemene beleidsverklaring wordt aangekondigd dat het systeem na advies van de Nationale Arbeidsraad zal worden hervormd en eventueel opengesteld voor alle beroepen, of het nu om knelpuntberoepen gaat of niet. Het zou ook worden uitgebreid tot alle werkzoekenden en werknemers.*

*De Union des classes moyennes wenst dat werkgeversgroeperingen ook werknemers met contracten van bepaalde duur en deeltijdse contracten in dienst zou kunnen nemen.*

*Mevrouw de minister, mogen bedrijven uit verschillende sectoren zich groeperen? Zo ja, is voor de werknemers dan ambtshalve de gunstigste collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing?*

*Stelt men een groot verloop vast zodra de termijn is verstreken waarin premies worden toegekend? Krijgen werkgevers door contracten van bepaalde duur of deeltijdse contracten tot het stelsel toe te laten, geen onbedoeld voordeel?*

*Vreest u niet dat werkgevers moeilijk te plaatsen werkzoekenden zullen uitsluiten, als alle beroepen toegang krijgen tot het stelsel?*

*Als één van de leden van de groepering een werknemer wenst te ontslagen, is de groepering dan verplicht de aanvankelijk contractueel voorziene arbeidsprestaties te behouden?*

**Mevrouw Monica De Coninck**, minister van Werk. – *Het regeerakkoord bepaalt inderdaad dat het stelsel van de werkgeversgroepering na advies van de Nationale Arbeidsraad zal worden hervormd en eventueel opengesteld voor alle beroepen. De NAR werd dus om een advies verzocht. Ik wacht het advies af, alvorens de hervorming van het systeem aan te vatten.*

*In het huidige systeem waarin na meer dan tien jaar nog vijf groeperingen erkend blijven, kunnen bedrijven uit verschillende sectoren zich groeperen. De wijze waarop de paritaire commissie wordt bepaald, is wettelijk vastgelegd.*

*Als de stichtende ondernemingen onder dezelfde paritaire commissie vallen, moet de groepering het regime van die commissie toepassen;*

*Als de stichtende ondernemingen niet allemaal onder dezelfde paritaire commissie vallen, moet de minister bepalen welke van de verschillende commissies waaronder de gebruikers vallen, bevoegd is.*

*Het lijkt me niet nuttig ingewikkelder procedures uit te*

utilisateurs.

Il ne me semble pas utile de prévoir des procédures plus complexes.

C'est l'ONSS qui octroie des primes aux travailleurs difficiles à placer et je n'ai aucune indication sur le *turnover*.

Finalement, si un groupement veut licencier un travailleur, il doit le faire aux mêmes conditions que tout autre travailleur.

**Mme Fabienne Winckel (PS).** – Je vous remercie, madame la ministre. Avez-vous une idée du délai dans lequel l'avis du CNT pourrait être disponible ?

**Mme Monica De Coninck,** ministre de l'Emploi. – Je l'ignore, mais le CNT a actuellement beaucoup d'avis à rendre.

### **Demande d'explications de Mme Fabienne Winckel à la ministre de l'Emploi sur «les délais d'introduction auprès de l'ONEM des demandes de crédit-temps et d'interruption de carrière» (n° 5-2252)**

**Mme Fabienne Winckel (PS).** – Les arrêtés royaux qui régissent le crédit-temps et l'interruption de carrière ne mentionnent aucun délai pour l'introduction de la demande. L'ONEM imposerait cependant un délai raisonnable : le formulaire de demande doit lui parvenir au plus tôt trois mois avant le début du crédit-temps.

Cependant, aucune information sur le site web de l'ONEM n'indiquait, il y a encore quelques mois, que la demande ne peut pas être introduite plus de trois mois avant le début du crédit-temps.

Depuis janvier 2012, le délai d'introduction est indiqué sur le formulaire de demande et il figure aussi sur le site internet de l'ONEM. Le délai d'introduction est par ailleurs allongé : la demande peut être introduite au plus tôt six mois avant le début du crédit-temps ou de l'interruption de carrière.

L'ONEM se serait également engagé à faire preuve de souplesse si une demande devait encore être introduite trop tôt.

Madame la ministre, même si le délai d'introduction d'une demande est mentionné sur les formulaires, une administration, en l'occurrence l'ONEM, peut-elle imposer sa propre pratique administrative alors que les exigences légales et réglementaires ne le précisent pas ?

**Mme Monica De Coninck,** ministre de l'Emploi. – Aucun des arrêtés royaux applicables en matière d'interruption de carrière et de crédit-temps ne prévoit un délai d'introduction préalable de la demande d'allocations d'interruption auprès de l'ONEM.

Dans les faits, il s'avère que certains travailleurs introduisent leur formulaire de demande longtemps à l'avance. Cette pratique peut poser un problème par rapport à l'application de la législation. En effet, si la réglementation ou la situation personnelle de l'assuré social, telle que déclarée sur le formulaire, vient à être modifiée entre l'introduction du

*werken.*

*De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid kent premies toe voor moeilijk te plaatsen werkzoekenden. Ik heb geen kennis van het verloop van die contracten.*

*Als een groepering een werknemer wenst te ontslaan, moet ze daarbij dezelfde regels eerbiedigen als voor elke andere werknemer.*

**Mevrouw Fabienne Winckel (PS).** – *Ik dank u, mevrouw de minister. Hebt u er een idee van wanneer het NAR-advies beschikbaar zal zijn?*

**Mevrouw Monica De Coninck,** minister van Werk. – *Ik weet dat niet, maar de NAR moet momenteel wel een pak adviezen uitbrengen.*

### **Vraag om uitleg van mevrouw Fabienne Winckel aan de minister van Werk over «de aanvraagtermijnen voor tijdskrediet en loopbaanonderbreking bij de RVA» (nr. 5-2252)**

**Mevrouw Fabienne Winckel (PS).** – *De koninklijke besluiten die het tijdskrediet en de loopbaanonderbreking regelen, vermelden geen enkele termijn voor de indiening van een aanvraag. De RVA zou echter een redelijke termijn opleggen en wenst het aanvraagformulier ten vroegste drie maanden voor het aanvatten van het tijdskrediet te ontvangen.*

*Nochtans stond op de website van de RVA enkele maanden geleden nergens dat de aanvraag niet meer dan drie maanden voor het begin van het tijdskrediet mocht worden ingediend.*

*Sinds januari 2012 staat de aanvraagtermijn wel op het aanvraagformulier en ook op de RVA-website vermeld. De aanvraagtermijn is overigens verlengd: de aanvraag mag voortaan ten vroegste zes maanden voor het aanvatten van het tijdskrediet of de loopbaanonderbreking worden ingediend.*

*De RVA zou zich er ook toe hebben verbonden zich soepel op te stellen, mocht hij nog aanvragen te vroeg ontvangen.*

*Mevrouw de minister, mag een administratie, in voorkomend geval de RVA, zelfs als de aanvraagtermijn op de aanvraagformulieren vermeld staat, eigenhandig administratieve regels opleggen die niet gestipuleerd staan in de wettelijke en reglementaire voorschriften?*

**Mevrouw Monica De Coninck,** minister van Werk. – *Geen enkel koninklijk besluit inzake loopbaanonderbreking of tijdskrediet bepaalt een termijn voor het voorafgaandelijk aanvragen van een uitkering bij de RVA.*

*Feitelijk blijkt dat sommige werknemers hun aanvraag lang op voorhand indienen. Die praktijk kan voor problemen zorgen bij de toepassing van de wet. Immers, als de regelgeving of de persoonlijke toestand van de sociaal verzekerde, zoals aangegeven op het aanvraagformulier, wijzigt tussen de dag waarop de aanvraag wordt ingediend, en de dag waarop de loopbaanonderbreking of tijdskrediet*

formulaire et la date de prise de cours effective de l'interruption de carrière ou du crédit-temps, cela peut entraîner un traitement erroné de la demande. Dans une telle hypothèse, l'ONEM pourrait octroyer indûment des allocations ou des allocations dont le montant ne correspond pas à la législation en vigueur à la date de la prise de cours ou de la prolongation de l'interruption de carrière ou du crédit-temps.

À titre d'exemple, en cas d'interruption complète des prestations, les différentes législations imposent une durée maximale de douze mois par demande. Cependant, vu l'absence de délai préalable pour l'introduction du formulaire de demande auprès de l'ONEM, il arrive que certains travailleurs souhaitant suspendre leurs prestations pendant plusieurs années introduisent leur première demande d'une durée de douze mois, déjà accompagnée d'une ou de plusieurs demandes de prolongations ultérieures.

Dès lors, dans le cadre d'une saine gestion administrative, l'ONEM demande que le formulaire soit introduit dans un délai raisonnable. Vu que l'assuré social doit informer son employeur de sa volonté d'obtenir ou de prolonger une interruption de carrière ou un crédit-temps trois mois à l'avance ou six mois à l'avance dans le cadre d'un crédit-temps dans une entreprise de moins de vingt personnes, dans un premier temps l'ONEM a estimé que les formulaires de demande pouvaient lui parvenir au plus tôt dans le délai correspondant à l'avertissement écrit préalable de l'employeur.

À la suite d'une intervention du Médiateur fédéral, il a toutefois été décidé que toutes les demandes pouvaient parvenir à l'ONEM au plus tôt six mois à l'avance, c'est-à-dire le délai le plus long. Ce délai préalable de six mois a été mentionné sur les formulaires de demande et dans la documentation disponible sur le site internet de l'ONEM.

Si l'assuré social transmet son formulaire avant ce délai de six mois, l'ONEM le lui renvoie en lui demandant de le réintroduire dans le délai administratif.

Compte tenu des raisons que je viens d'évoquer, j'estime que cette approche de l'ONEM témoigne de bon sens et d'une gestion administrative correcte.

**Mme Fabienne Winckel (PS).** – Je vous remercie pour votre réponse et me réjouis de la décision qui a été prise d'appliquer le délai le plus long, à savoir six mois.

### **Demande d'explications de Mme Fabienne Winckel à la ministre de l'Emploi sur «l'interprétation de l'ONEM de l'arrêté royal du 25/11/91 et de l'arrêté ministériel du 26/11/91, revus en 2001» (n° 5-2287)**

**Mme Fabienne Winckel (PS).** – En Belgique, la plupart des artistes émargeraient au chômage et bénéficieraient du régime spécifique établi en 2002, qui élargit la présomption d'assujettissement à la sécurité sociale à tous les artistes alors que, précédemment, seuls les artistes du spectacle étaient concernés.

*daadwerkelijk begint te lopen, dan is het mogelijk dat de aanvraag onjuist wordt behandeld. In die veronderstelling zou de RVA ten onrechte uitkeringen kunnen toekennen of een bedrag kunnen uitkeren dat niet overeenstemt met de wettelijke bepalingen die van kracht zijn op de datum waarop de loopbaanonderbreking, het tijdskrediet of de verlenging ervan begint te lopen.*

*Zo leggen de verschillende wetgevingen ingeval van volledige loopbaanonderbreking een maximale duur van twaalf maanden per aanvraag op. Bij ontstentenis aan een termijn voor het voorafgaandelijk aanvragen van een uitkering bij de RVA, valt het voor dat sommige werknemers die hun prestaties gedurende verschillende jaren wensen te onderbreken, hun eerste aanvraag voor een onderbreking van twaalf maanden indienen, samen met een aanvraag of met verschillende aanvragen tot verlenging ervan.*

*Bijgevolg vraagt de RVA in het raam van zijn behoorlijk bestuur dat de aanvraag binnen een redelijke termijn zou worden ingediend. Aangezien de sociaal verzekerde zijn werkgever drie maanden – of zes maanden in ondernemingen met minder dan twintig werknemers – op voorhand op de hoogte dient te brengen van zijn voornemen een loopbaanonderbreking of een tijdskrediet aan te vragen of te verlengen, was de RVA eerst van oordeel dat de aanvraagformulieren hem ten vroegste kunnen worden toegezonden binnen de termijn die geldt voor het voorafgaandelijk verwittigen van de werkgever.*

*Na bemiddeling door de Federale Ombudsman is nochtans beslist dat alle aanvragen ten vroegste zes maanden op voorhand bij de RVA kunnen worden ingediend, met andere woorden met inachtnaam van de langste termijn. Die voorafgaande termijn van zes maanden staat vermeld op het aanvraagformulier en in de documentatie op de RVA-website.*

*Dient de sociaal verzekerde zijn aanvraagformulier vóór de termijn van zes maanden in, dan stuurt de RVA het terug met het verzoek het binnen de administratieve termijn opnieuw in te dienen.*

*Gezien alle aangehaalde redenen vind ik die aanpak van de RVA van gezond verstand en correct administratief bestuur getuigen.*

**Mevrouw Fabienne Winckel (PS).** – Ik dank u voor uw antwoord en ben tevreden met de beslissing om de langste termijn, namelijk die van zes maanden, toe te passen.

### **Vraag om uitleg van mevrouw Fabienne Winckel aan de minister van Werk over «de interpretatie door de RVA van het koninklijk besluit van 25/11/91 en van het ministerieel besluit van 26/11/91, herzien in 2001» (nr. 5-2287)**

**Mevrouw Fabienne Winckel (PS).** – In België zouden de meeste kunstenaars werkloosheidsuitkeringen krijgen en een specifieke regeling genieten, die in 2002 werd ingevoerd en die het vermoeden van onderwerping aan de sociale zekerheid uitbreidt tot alle kunstenaars, terwijl dat vroeger alleen het geval was voor de podiumkunstenaars.

Cependant, depuis quelques mois, de nombreux artistes seraient privés de leur statut et de leurs allocations. L'ONEM aurait, en effet, revu unilatéralement de manière restrictive le régime particulier qui, entre autres, donne aux artistes le droit de conserver indéfiniment le taux maximum d'allocation. Pour bénéficier de ce régime, les artistes doivent, contrats à l'appui, prouver leur activité artistique.

L'asbl Smart, qui représente des milliers d'artistes, recenserait déjà près de 150 cas d'artistes privés de tout revenu depuis plusieurs mois.

L'ONEM aurait subitement pris cette initiative, arguant que le nombre d'artistes aurait pratiquement doublé depuis 2004. L'ONEM refuserait donc les contrats offerts par des sociétés privées, ce qui affecte de nombreux musiciens et comédiens.

L'Union des artistes, pour sa part, évoque un comportement abusif de la part de l'ONEM, dont les décisions seraient arbitraires ; il opérerait en outre une distinction entre les artistes du spectacle et ceux de l'audiovisuel.

Madame la ministre, l'ONEM interprète-t-il bien la législation ? Dans la négative, comment justifie-t-il ce retour en arrière ? Ne s'agit-il pas d'une application arbitraire des dispositions législatives ?

Si le contrat à la prestation et/ou le formulaire C4 émis par l'asbl Smart n'apporte pas suffisamment d'informations, l'ONEM propose-t-il une solution d'adaptation afin d'assurer un traitement du dossier sans risque de blocage ?

**Mme Monica De Coninck**, ministre de l'Emploi. – Je voudrais tout d'abord faire remarquer que les artistes se trouvent dans une situation atypique. La sécurité sociale, en général, et la réglementation relative au chômage, en particulier, prévoient donc des règles adaptées.

Dans un passé encore relativement récent, une réforme du système de la sécurité sociale des artistes a été effectuée, en deux étapes.

Tout d'abord, la réglementation relative au chômage a été adaptée, au profit des artistes, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001.

L'objectif principal était de résoudre les situations dans lesquelles des chômeurs ayant droit aux allocations percevaient des revenus atypiques – par exemple des droits d'auteur, le prix de vente d'une œuvre, etc. – provenant d'activités artistiques d'exécution et de création. Cette adaptation était nécessaire car jusqu'alors, la réglementation en matière de chômage contenait exclusivement des règles concernant les situations de travail classiques caractérisées, d'une part, par un lien direct entre le travail et le salaire et, d'autre part, par une indication précise des prestations de travail sur le calendrier.

Il ne s'agissait toutefois pas de créer, de manière générale, une « assurance de revenus pour les artistes ». Il ressort du rapport au Roi, notamment, qu'aucune allocation de chômage ne peut être accordée à l'artiste qui exerce une activité artistique de création en tant qu'activité principale ; le texte de l'article 74bis, §4, de l'arrêté réglementant le chômage explicite ce principe.

Ensuite, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2003, la législation en matière

*Sedert enkele maanden zouden tal van kunstenaars evenwel hun statuut en hun uitkeringen verloren hebben. De RVA zou immers eenzijdig de bijzondere regeling, die onder andere kunstenaars het recht geeft definitief het maximumbedrag van de uitkering te behouden, hebben beperkt. Om die regeling te kunnen genieten, moeten de kunstenaars hun artistieke activiteit bewijzen met contracten.*

*De vzw Smart, die duizenden kunstenaars vertegenwoordigt, zou al bijna 150 gevallen tellen van kunstenaars die al verschillende maanden geen enkel inkomen meer hebben gekregen.*

*De RVA zou dit initiatief onverwacht hebben genomen met het argument dat het aantal kunstenaars sedert 2004 bijna verdubbeld zou zijn. De RVA zou dus de contracten weigeren die aangeboden worden door particuliere verenigingen, wat tal van musici en acteurs treft.*

*De Union des artistes is van oordeel dat de RVA onrechtvaardig handelt en willekeurige beslissingen neemt. Bovendien zou de dienst een onderscheid maken tussen podiumkunstenaars en audiovisuele kunstenaars.*

*Interpreteert de RVA de wetgeving correct? Zo neen, hoe verantwoordt hij die stap achteruit? Is dit geen willekeurige toepassing van de wettelijke bepalingen?*

*Indien het door de vzw Smart uitgegeven prestatiecontract en/of het formulier C4 niet voldoende informatie verschaffen, stelt de RVA dan een oplossing voor om ze aan te passen zodat de behandeling van het dossier verzekerd is en er geen risico bestaat dat het geblokkeerd wordt?*

**Mevrouw Monica De Coninck**, minister van Werk. – *Vooreerst wijs ik erop dat kunstenaars zich in een atypische situatie bevinden. De sociale zekerheid in het algemeen, en in het bijzonder de werkloosheidsreglementering, passen dan ook aangepaste regels toe.*

*In een relatief recent verleden werd een hervorming van de regeling van de sociale zekerheid van de kunstenaars doorgevoerd in twee fases.*

*Eerst werd de werkloosheidsreglementering met ingang van 1 januari 2001 aangepast ten gunste van de kunstenaars.*

*De belangrijkste doelstelling bestond erin een oplossing te bieden voor de situaties waarin uitkeringsgerechtigde werklozen atypische inkomsten zouden ontvangen uit uitvoerende en scheppende kunstactiviteiten, bijvoorbeeld auteursrechten, de verkoopprijs van een werk, enz. Deze aanpassing was nodig omdat de werkloosheidsreglementering uitsluitend regels bevatte voor de klassieke arbeidssituaties die, enerzijds, gekenmerkt worden door een rechtstreeks verband tussen het werk en het loon en, anderzijds, door een nauwkeurige vermelding van de arbeidsprestaties in de tijd.*

*Het was evenwel niet de bedoeling een algemeen 'gewaarbordg inkomen voor kunstenaars' in het leven te roepen. Uit het verslag aan de Koning blijkt inzonderheid dat geen werkloosheidsuitkering mag worden toegekend aan de kunstenaar die een scheppende kunstactiviteit uitoefent als hoofdberoep; de tekst van artikel 74bis, §4 van het koninklijk besluit houdende de werkloosheidsreglementering verduidelijkt dit principe.*

*Daarna werd de RSZ-wetgeving met ingang van 1 juli 2003*

d'ONSS a été adaptée par la loi-programme du 24 décembre 2002. Il ressort de l'exposé des motifs que cette loi visait en premier lieu à mettre fin à l'insécurité juridique relative au statut de salarié ou d'indépendant des artistes interprètes/exécutants. À titre subsidiaire, un assujettissement à la sécurité sociale du salarié est possible pour les artistes créateurs. L'exposé des motifs ne fait toutefois pas mention de modifications concernant l'assurance chômage ; aucune initiative en ce sens n'a été prise en 2003 car la réforme susmentionnée était considérée comme suffisante.

La réglementation actuelle en matière de chômage comporte dès lors une série de dispositions établissant une distinction explicite entre les artistes exécutants et les artistes créateurs. Bien que la réglementation relative à la sécurité sociale assimile les revenus des artistes exécutants à ceux des créateurs pour ce qui est du paiement des cotisations, pareille assimilation n'est pas aussi évidente en matière d'assurance chômage. Les caractéristiques de l'emploi et la façon dont les revenus sont acquis sont en effet très différentes, ce qui ressort de plusieurs éléments.

Tout d'abord, lorsqu'il n'est plus lié par un contrat de travail, un artiste exécutant satisfait à la condition de base « chômeur involontaire sans salaire ».

Ensuite, un artiste créateur à titre principal qui, par exemple, écrit des romans ou peint des œuvres d'art, peut difficilement être qualifié de « chômeur involontaire ».

Par ailleurs, lorsqu'il n'est plus lié par un contrat de travail, un artiste exécutant s'inscrit en tant que demandeur d'emploi ; il peut recevoir une offre d'emploi adéquate et est soumis à la procédure d'activation du comportement de recherche d'emploi.

Les artistes créateurs à titre principal, s'ils veulent bénéficier d'allocations, devraient également s'inscrire en tant que demandeurs d'emploi et accepter un travail adéquat. Cette réaction est toutefois difficilement conciliable avec le fait que ces artistes, étant donné qu'ils exercent leur activité à titre principal, ne se considèrent pas comme des chômeurs.

Les éléments qui précèdent expliquent les raisons pour lesquelles la réglementation actuelle en matière de chômage établit une distinction entre les artistes exécutants et les artistes créateurs. L'abrogation de cette distinction implique qu'outre l'assurance chômage, l'on opte pour la création d'une assurance de revenus plus large en faveur des artistes. Pareille décision n'a pas été prise jusqu'à présent.

Si l'on choisit cette option, il faut, d'une part, tenir compte d'un impact budgétaire considérable, étant donné que tous les artistes créateurs peuvent alors s'affilier à cette assurance, le cas échéant après cessation de leur éventuel statut actuel d'indépendant à titre principal. Il faut, d'autre part, procéder à une telle adaptation avec toute la prudence nécessaire afin d'éviter un usage impropre. Celui-ci est possible puisque tout un chacun peut se considérer comme artiste – les qualités artistiques ne peuvent pas être évaluées par un organisme public – et peut, par le biais du paiement d'une cotisation ONSS sur une œuvre, bénéficier d'une assurance de revenus.

Lors des années précédentes, on a constaté une forte augmentation constante du nombre de chômeurs faisant appel aux dispositions spéciales relatives aux artistes. Il ressort d'un

*aangepast door de programmawet van 24 december 2002. Uit de toelichting blijkt dat deze wet in de eerste plaats de bedoeling had de rechtsonzekerheid weg te werken met betrekking tot het statuut als werknemer of zelfstandige van de uitvoerende kunstenaars. Aanvullend konden scheppende kunstenaars onderworpen worden aan de sociale zekerheid voor werknemers. In de toelichting wordt geenszins verwezen naar wijzigingen in de werkloosheidsverzekering; in 2003 werd geen enkel initiatief in die zin genomen, omdat de genoemde hervorming voldoende werd geacht.*

*De huidige werkloosheidsreglementering bevat dan ook een reeks bepalingen die een duidelijk onderscheid maken tussen de uitvoerende kunstenaars en de scheppende kunstenaars. Hoewel de reglementering inzake sociale zekerheid de inkomsten van de uitvoerende kunstenaars gelijkstelt met die van de scheppende kunstenaars wat de betaling van de bijdragen betreft, is een dergelijke gelijkstelling niet zo evident op het vlak van de werkloosheidsverzekering. De aard van de tewerkstelling en de wijze waarop de inkomsten worden verworven, zijn immers zeer verschillend, wat blijkt uit verschillende elementen.*

*In de eerste plaats voldoet een uitvoerend kunstenaar, wanneer hij niet meer gebonden is door een arbeidsovereenkomst, aan de basisvoorwaarde 'onvrijwillige werkloze zonder loon'.*

*Vervolgens kan een scheppend kunstenaar in hoofdberoep, die bijvoorbeeld romans schrijft of kunstwerken schildert, bezwaarlijk een 'onvrijwillige werkloze' worden genoemd.*

*Wanneer hij niet meer gebonden is door een arbeidsovereenkomst zal een uitvoerende kunstenaar zich overigens inschrijven als werkzoekende, dan kan hij een passende werkaanbieding krijgen en is hij onderworpen aan de activeringsprocedure van zijn zoekgedrag.*

*Als de scheppende kunstenaars in hoofdberoep een uitkering willen krijgen, zouden ze zich ook als werkzoekende moeten inschrijven en een passende betrekking aanvaarden. Dat is moeilijk verenigbaar met het feit dat deze kunstenaars zich niet als werkloze beschouwen, aangezien ze hun activiteit in hoofdberoep uitoefenen.*

*De genoemde elementen verklaren waarom de huidige werkloosheidsreglementering een onderscheid maakt tussen uitvoerende kunstenaars en scheppende kunstenaars. Het opheffen van dat onderscheid impliceert dat naast de werkloosheidsverzekering, ook geopteerd wordt voor de invoering van een ruimere inkomensverzekering voor de kunstenaars. Vooral nog werd nog geen dergelijke beslissing genomen.*

*Als die optie gekozen wordt, moet enerzijds rekening worden gehouden met een aanzienlijke budgettaire impact, aangezien alle kunstenaars dan kunnen aansluiten bij die verzekering, eventueel na de stopzetting van hun huidig statuut van zelfstandige in hoofdberoep. Anderzijds moet een dergelijke aanpassing zeer voorzichtig worden aangepakt om oneigenlijk gebruik te voorkomen. Dat is mogelijk omdat eenieder zich als kunstenaar kan beschouwen – de artistieke kwaliteiten kunnen niet worden geëvalueerd door een openbare instelling – en door de betaling van een RSZ-bijdrage een gewaarborgd inkomen kan genieten.*

examen plus approfondi de ce phénomène que certains chômeurs recouraient à tort à certaines de ces dispositions.

Des artistes créateurs ou des personnes exerçant une activité non artistique – des dessinateurs techniques, par exemple – se font ainsi passer auprès de l'ONEM pour des artistes exécutants.

L'ONEM a dès lors diffusé des directives exigeant que, lors de la demande d'allocations, la personne concernée joigne des preuves de sa qualité d'artiste. Les dispositions de l'arrêté réglementant le chômage pourront, sur la base de ces documents, être appliquées correctement.

En appliquant les directives susmentionnées, l'ONEM n'a exclu aucun chômeur du droit aux allocations. Dans un certain nombre de cas, il ressort toutefois des documents introduits que certaines dispositions favorables ne sont pas applicables concrètement, mais bien les règles générales. Les chômeurs concernés reçoivent donc réellement des allocations et ne restent pas sans revenus.

J'ose dès lors conclure de ce qui précède que l'ONEM interprète et applique la réglementation actuelle de façon correcte.

Par contre, j'attire votre attention sur le fait que le Conseil national du travail se penche sur le statut social des artistes. Après réception des conclusions de ces discussions, je vérifierai si la réglementation du chômage peut, en la matière, être clarifiée et adaptée.

**Mme Fabienne Winckel (PS).** – Je remercie la ministre pour cette réponse aussi complète que détaillée. Cette problématique très compliquée revient souvent sur le tapis. Le statut d'artiste est en effet tout à fait particulier.

Je lirai attentivement votre réponse et reviendrai sur le sujet lorsque vous aurez reçu les conclusions du Conseil national du travail, madame la ministre.

### **Demande d'explications de M. Dirk Claes à la ministre de l'Emploi sur «la clarification de la durée du contrat d'occupation d'étudiants» (n° 5-1991)**

**M. Dirk Claes (CD&V).** – *Le 1<sup>er</sup> janvier 2012, une nouvelle réglementation est entrée en vigueur en ce qui concerne le travail d'étudiant. Un étudiant pourra désormais travailler cinquante jours maximum par année civile, en bénéficiant d'une cotisation de solidarité réduite et sans que son salaire soit soumis à une retenue de précompte professionnel. Il pourra choisir ces cinquante jours librement sur toute l'année, ce qui n'était pas le cas par le passé. Au début de chaque année civile, le compteur est remis à zéro, afin que l'étudiant puisse à nouveau travailler cinquante jours. En outre, un contrat d'occupation d'étudiant pourra également être conclu pour douze mois, alors que par le passé, il ne pouvait excéder six mois.*

*Dans une demande d'explications, la sénatrice Fabienne Winckel a interrogé la ministre sur « la définition de la*

*De afgelopen jaren werd een voortdurende, sterke stijging vastgesteld van het aantal werklozen die een beroep doen op de bijzondere bepalingen voor kunstenaars. Uit een grondiger onderzoek van dit fenomeen blijkt dat bepaalde kunstenaars ten onrechte een beroep deden op sommige van die bepalingen.*

*Zo doen scheppende kunstenaars of personen die een niet-artistieke activiteit uitoefenen, bijvoorbeeld technisch tekenaars, zich bij de RVA voor als uitvoerende kunstenaars.*

*De RVA heeft dan ook richtlijnen uitgevaardigd waardoor de persoon die een uitkering aanvraagt, de bewijzen van zijn hoedanigheid van kunstenaar bij zijn aanvraag moet voegen. Op basis van die documenten kunnen de bepalingen van het koninklijk besluit houdende de werkloosheidsreglementering correct worden toegepast.*

*De RVA heeft geen enkele werkloze van uitkeringen uitgesloten op basis van de bovengenoemde richtlijnen. In een aantal gevallen blijkt evenwel uit de ingediende documenten dat bepaalde gunstige bepalingen niet concreet van toepassing zijn, maar wel de algemene regels. De betrokken werklozen krijgen dus wel degelijk uitkeringen.*

*Uit wat voorafgaat, durf ik dan ook besluiten dat de RVA de huidige reglementering correct interpreteert en toepast.*

*De Nationale Arbeidsraad buigt zich over het sociaal statuut van de kunstenaars. Zodra ik de conclusies van deze besprekingen heb ontvangen, zal ik nagaan of de werkloosheidsreglementering ter zake kan worden verduidelijkt en aangepast.*

**Mevrouw Fabienne Winckel (PS).** – *Ik dank de minister voor dit volledig en gedetailleerd antwoord. Deze zeer ingewikkelde problematiek komt dikwijls opnieuw aan de orde. Het statuut van kunstenaar is immers zeer bijzonder.*

*Ik zal aandachtig uw antwoord lezen en ik zal op dit onderwerp terugkomen wanneer u de conclusies van de Nationale Arbeidsraad hebt ontvangen.*

### **Vraag om uitleg van de heer Dirk Claes aan de minister van Werk over «de verduidelijking rond de duur van de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten» (nr. 5-1991)**

**De heer Dirk Claes (CD&V).** – Vanaf 1 januari 2012 is een nieuwe regeling voor studentenarbeid van toepassing. Een student kan voortaan gedurende een kalenderjaar maximaal vijftig dagen werken aan de verlaagde solidariteitsbijdragen en zonder dat er op zijn loon bedrijfsvoorheffing wordt ingehouden. Hij kan die vijftig dagen, in tegenstelling tot vroeger, vrij kiezen over het hele kalenderjaar. Bij aanvang van een nieuw kalenderjaar wordt de teller op nul gezet, zodat de student opnieuw vijftig dagen als jobstudent kan werken. Daarnaast kan voortaan ook een arbeidsovereenkomst voor studentenarbeid voor twaalf maanden worden gesloten, terwijl dat vroeger slechts voor maximaal zes maanden kon.

In een vraag om uitleg vroeg collega Fabienne Winckel de minister naar 'de definitie van de reële onderbrekingsperiode tussen twee studentenovereenkomsten bij dezelfde



*période réelle d'interruption entre deux contrats étudiant chez un même employeur ». La ministre a répondu qu'il devait y avoir une réelle interruption de l'occupation chez un même employeur.*

*Comme la ministre, j'estime que l'on ne peut en aucun cas permettre que l'on recoure au statut du travail d'étudiant pour contourner la réglementation sociale.*

*Toutefois, l'exception actuelle du Titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail des étudiants qui travaillent au moins pendant douze mois peut également avoir pour conséquence que l'objectif que poursuivait le législateur en instaurant la nouvelle réglementation n'est pas complètement atteint. La réglementation selon laquelle des étudiants peuvent choisir librement cinquante jours sur l'année a en effet été instaurée pour leur donner la possibilité de travailler, par exemple, un jour par semaine, pendant le week-end, souvent chez un petit indépendant.*

*La mesure actuelle concernant les étudiants qui travaillent au moins depuis douze mois me paraît dès lors manquer son objectif. Un employeur peut donc effectivement proposer plusieurs contrats d'occupation d'étudiant tant qu'il est question d'une réelle interruption d'occupation. La mesure ne correspond absolument pas à la réalité économique.*

*Je souhaiterais que la ministre réponde aux questions suivantes.*

*La ministre a indiqué que des conséquences peuvent exister en matière de droit du travail pour l'étudiant qui, du fait d'une succession de contrats, travaille plus d'un an pour le même employeur.*

*Quelles sont ces conséquences concrètement ? Le risque de voir la réglementation sociale contournée est-il réel ? Il ressort en effet des données de l'ONSS que chaque année, à peine 200 des 20 000 cas de travail d'étudiant sont concernés par un dépassement du nombre de jours de travail chez un même employeur. La ministre est-elle disposée à modifier l'arrêté royal du 14 juillet 1995 afin que l'on puisse travailler avec des contrats successifs d'occupation d'étudiant à durée déterminée chez un même employeur, sans être par là même complètement soumis à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ?*

*La ministre se réfère également, dans sa réponse, à une interprétation de la réglementation par les partenaires sociaux. Parle-t-elle des avis 313 et 330 du Conseil national du travail ? Ces avis sont-ils encore pertinents ? Quelle est leur valeur juridique ?*

*Que devons-nous comprendre concrètement par réelle interruption d'occupation ? Suffit-il qu'il y ait un jour entre les contrats successifs d'occupation d'étudiant ?*

**Mme Monica De Coninck**, ministre de l'Emploi. – *La réglementation en matière de travail d'étudiant a été pour la première fois intégrée dans la loi du 9 juin 1970. Depuis, le système a subi une véritable métamorphose mais on en a conservé les principes d'origine.*

*La ratio legis de la réglementation initiale était la protection de l'étudiant – une personne étudiant à titre principal, qui ne*

werkgever'. De minister antwoordde dat er wel degelijk sprake moet zijn van een reële onderbreking van de tewerkstelling bij eenzelfde werkgever.

Ik ben het met de minister eens dat het in elk geval niet mogelijk mag zijn het statuut van de studentenarbeid te gebruiken om de sociale regelgeving te omzeilen.

De huidige uitsluiting van Titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van studenten die gedurende ten minste twaalf maanden werken, kan echter ook tot gevolg hebben dat de doelstelling die de wetgever nastreefde met de invoering van de nieuwe regeling voor studentenarbeid niet volledig wordt bereikt. De regeling dat studenten vijftig dagen vrij kunnen kiezen gedurende het jaar werd immers ingevoerd om hen de mogelijkheid te geven om bijvoorbeeld één dag per week, in het weekend, te werken. Meestal is dat dan bij een kleine zelfstandige.

De bestaande regel inzake de 'studenten die minstens sedert twaalf maanden werken' lijkt me dan ook zijn doel voorbij te schieten. Een werkgever kan dus wel degelijk verschillende overeenkomsten voor studentenarbeid aanbieden, zolang er maar sprake is van een reële onderbreking van de tewerkstelling. De regel gaat echter volledig voorbij aan de economische realiteit.

Graag kreeg ik van de minister een antwoord op volgende vragen.

De minister gaf aan dat er arbeidsrechtelijke gevolgen kunnen bestaan voor de student die door een opeenvolging van overeenkomsten langer dan twaalf maanden bij dezelfde werkgever werkt. Welke gevolgen zijn dat concreet?

Is het risico op ontduiking van de sociale regelgeving wel reëel? Uit de gegevens van de RSZ blijkt immers dat jaarlijks slechts 200 van de 20 000 geregistreerde gevallen van studentenarbeid betrekking hebben op overschrijding van het aantal toegestane werkdagen bij eenzelfde werkgever.

Is de minister bereid om het koninklijk besluit van 14 juli 1995 te wijzigen zodat het wel degelijk mogelijk wordt om met opeenvolgende overeenkomsten voor studentenarbeid van bepaalde duur te werken voor eenzelfde werkgever zonder hierdoor volledig te zijn onderworpen aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten?

De minister verwijst in haar antwoord ook naar een interpretatie van de regelgeving door de sociale partners. Over welke adviezen heeft de minister het en van welke datum zijn ze? Betreft het de adviezen 313 en 330 van de Nationale Arbeidsraad? Zijn die nog relevant? Welke juridische waarde hebben ze?

Wat moeten we concreet verstaan onder een reële onderbreking van tewerkstelling? Is het voldoende dat er één dag tussen de opeenvolgende overeenkomsten voor studentenarbeid zit?

**Mevrouw Monica De Coninck**, minister van Werk. – De regeling rond studentenarbeid werd voor het eerst opgenomen in de wet van 9 juni 1970. Sindsdien heeft het stelsel een ware metamorfose ondergaan, maar er zijn nog steeds sporen van het oorspronkelijke stelsel en de oorspronkelijke principes in de regeling weer te vinden.

De oorspronkelijke regeling rond studentenarbeid werd

*se trouvait que sporadiquement, pour de courtes périodes et souvent, pour la première fois, sur le marché du travail. Le législateur ayant estimé que ce travailleur « plus vulnérable » avait besoin d'une protection particulière, il a imposé, pour les étudiants, un contrat de travail écrit avec des indications précises afin que l'étudiant puisse commencer à travailler en étant clairement informé. Cette ratio legis se retrouve dans les travaux préparatoires relatifs à la réglementation initiale, tels que les avis du CNT n<sup>os</sup> 313 du 27 novembre 1969, 330 du 9 juin 1970 et 1.011 du 29 octobre 1991.*

*Aujourd'hui, le travail d'étudiant n'est plus limité à de courtes périodes. Ainsi, le contrat de travail peut dorénavant être conclu pour douze mois au lieu de six. La réglementation en matière de sécurité sociale est également étendue et, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, simplifiée, afin que le travail d'étudiant puisse être étalé sur une année entière. Par le passé, les étudiants travaillaient surtout pendant les vacances, pour une durée maximum d'un mois. À l'époque, nous avons mis de nombreuses actions sur pied afin d'éviter que les étudiants soient exploités et afin qu'une réglementation soit élaborée.*

*Il n'empêche que la réglementation en matière de droit du travail des étudiants vise toujours la protection des étudiants. Une des questions qui se posent concerne la conclusion de contrats successifs d'occupation d'étudiants. Elle empêche un travail de longue durée chez le même employeur, soit avec un contrat de plus de douze mois, soit avec plusieurs contrats successifs qui dépassent la durée de douze mois. Le dépassement aura pour conséquence que le contrat de travail sera considéré comme un contrat de travail ordinaire. Cette interprétation ressort déjà des avis n<sup>os</sup> 313 et 330 du CNT, avis qui ont dès lors toujours une certaine pertinence.*

*Je suis disposée à examiner dans quelle mesure il peut être utile d'adapter l'arrêté royal du 14 juillet 1995. Nous devons au minimum vérifier si le cadre de notions utilisé dans cet arrêté ne doit pas être actualisé. Le problème des contrats successifs à durée déterminée ne découle pas de cet arrêté royal mais de la réglementation de base du droit du travail que constitue la loi relative aux contrats de travail.*

*Pour le terme « interruption » dans le cadre de contrats de travail étudiants successifs, on peut se référer au cadre de notions de l'article 10 de la loi relative aux contrats de travail. Il doit s'agir d'une véritable interruption, imputable au travailleur.*

*En me rendant récemment dans plusieurs entreprises, j'ai pu constater que des entreprises qui occupaient tout au long de l'année des étudiants, par exemple durant quatre heures, chaque samedi, proposaient en fait un contrat à durée indéterminée et payaient des cotisations comme pour un contrat de travail ordinaire. La différence avec un contrat d'étudiant n'est pas tellement importante et de cette manière, on ne doit pas tenir compte de la règle des cinquante jours, entre autres.*

opgebouwd vanuit de ratio legis van de bescherming van de student. Het betrof een persoon die in hoofdzaak studeerde en slechts sporadisch, voor korte perioden en vaak voor het eerst, in aanraking kwam met de arbeidsmarkt. De wetgever oordeelde dat die 'zwakkere' werknemer nood had aan een bijzondere bescherming. Daarom werd voor studenten een schriftelijke overeenkomst voor tewerkstelling met bepaalde vermeldingen verplicht, zodat de student duidelijk en ondubbelzinnig geïnformeerd zijn arbeid kon aanvangen. Die ratio legis is terug te vinden in de voorbereidende werkzaamheden rond de oorspronkelijke regelgeving, zoals de adviezen van de NAR nr. 313 van 27 november 1969, nr. 330 van 9 juni 1970 en nr. 1.011 van 29 oktober 1991.

Vandaag blijft studentenarbeid niet langer beperkt tot korte periodes. Zo is het mogelijk gemaakt dat de arbeidsovereenkomst twaalf maanden duurt, terwijl dat voorheen slechts zes maanden was. Ook de socialezekerheidsregeling is uitgebreid en sinds 1 januari 2012 vereenvoudigd, zodat studentenarbeid over een volledig jaar kan worden gespreid. Vroeger werkten studenten vooral tijdens de vakantie, met een maximum van één maand. Ik herinner me nog dat we destijds heel wat acties hebben opgezet om ervoor te zorgen dat de studenten niet werden uitgebuit en dat er een reglementering kwam.

Dat belet niet dat de arbeidsrechtelijke regeling voor studenten nog steeds beschermend is tegenover de student. Dat mogen we niet vergeten. Een van de kwesties daarbij is het sluiten van opeenvolgende overeenkomsten voor tewerkstelling van studenten. Die regel belet een langdurige tewerkstelling bij dezelfde werkgever, hetzij met een overeenkomst die meer dan twaalf maanden bestrijkt, hetzij met meerdere opeenvolgende overeenkomsten die in totaal de termijn van twaalf maanden overschrijden. Een gevolg van de overschrijding zal zijn dat de studentenovereenkomst beschouwd wordt als een gewone arbeidsovereenkomst. Die interpretatie blijkt al uit de adviezen nr. 313 en 330 van de NAR, vandaar dat die oude adviezen nog steeds een zekere relevantie hebben.

Ik ben bereid te bekijken in welke mate het nuttig kan zijn om het koninklijk besluit van 14 juli 1995 aan te passen. Op zijn minst moeten we bekijken of het gehanteerde begrippenkader in dat besluit niet moet worden geactualiseerd. De problematiek van de opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur komt echter op zich niet voort uit dat koninklijk besluit, maar uit de arbeidsrechtelijke basisreglementering van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Voor de term 'onderbreking' in het kader van opeenvolgende overeenkomsten voor tewerkstelling van studenten kan worden verwezen naar het begrippenkader van artikel 10 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Het moet gaan om een werkelijke onderbreking, geen fictieve, die toe te schrijven is aan de werknemer.

Tijdens mijn recent bezoek aan een reeks bedrijven kon ik vaststellen dat bedrijven die het hele jaar door studenten tewerkstellen, bijvoorbeeld voor vier uur elke zaterdag, eigenlijk een contract van onbepaalde duur aanbieden en dus bijdragen betalen zoals voor een gewoon arbeidscontract. Het verschil met een studentencontract is niet zo groot en op die manier moet geen rekening worden gehouden met de regel

**M. Dirk Claes (CD&V).** – *Je suis tout à fait d'accord avec la ministre sur le fait qu'une protection sociale est très importante, a fortiori pour les personnes qui ont un premier contact avec le marché du travail. Nous devons dès lors être prudents. Mais prenons l'exemple de quelqu'un qui travaille tous les dimanches chez un boulanger. Il peut travailler cinquante dimanches entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre. S'il prend deux semaines de vacances, un réengagement pose problème. Cela devrait pourtant être possible et une telle interdiction n'est pas certainement pas le but de la loi. Nous devons certes tenir compte de la protection sociale. Il n'est pas aisé de tenir compte des divers éléments mais je suis prêt à participer à la recherche d'une solution car je suis convaincu qu'il en existe une.*

### **Demande d'explications de M. Dirk Claes à la ministre de l'Emploi sur «la nouvelle réglementation du travail étudiant et le dépassement du contingent de cinquante jours» (n° 5-2310)**

**M. Dirk Claes (CD&V).** – *Bon nombre d'étudiants jobistes auraient déclaré à l'ONSS qu'ils veulent travailler plus de cinquante jours en 2012 suivant le nouveau régime du travail étudiant. Selon les chiffres que l'UNIZO vient de diffuser, il serait question de plus de 1149 jobistes.*

*Les jobistes qui dépassent effectivement la limite de cinquante jours ne peuvent plus bénéficier de la réduction de cotisations sociales et de l'exonération du précompte professionnel. À partir du cinquante-et-unième jour de travail en 2012, leur salaire est assujéti aux cotisations ONSS normales et au précompte professionnel. L'employeur doit également payer les cotisations patronales ordinaires.*

*Il paraît que pour le moment, on n'utilise pas suffisamment le système de délivrance d'attestations via le site Student@work, lequel est pourtant, à mes yeux, un instrument commode permettant à l'employeur comme au jobiste de savoir précisément combien de jours celui-ci peut encore travailler sous le régime du travail étudiant. Par une bonne information, on peut éviter les surprises désagréables.*

*Je voudrais finalement ajouter que certaines organisations préféreraient un enregistrement des heures, plutôt que des jours, de travail. Pour des raisons administratives, cette option ne me semble pas adéquate. Le problème est qu'en pratique on compte vite un jour de travail même si le jobiste n'a presté que quelques heures. Nonobstant le principe d'un minimum journalier de trois heures de travail, un comptage par demi-jour pourrait être un choix acceptable.*

*La ministre peut-elle confirmer le nombre susdit de jobistes qui ont déclaré vouloir travailler plus de cinquante jours en 2012 ?*

*Comment peut-on mieux informer les étudiants sur la nouvelle réglementation du travail étudiant et par le site Student@work ? La ministre envisage-t-elle des actions supplémentaires ?*

*Sera-t-il permis de compter des demi-jours au lieu de jours complets lorsqu'un jobiste ne travaille que, mettons, trois*

van de vijftig dagen en dergelijke meer.

**De heer Dirk Claes (CD&V).** – Ik ben het helemaal eens met de minister dat een sociale bescherming zeer belangrijk is, zeker voor mensen die voor het eerst in contact komen met de arbeidsmarkt. We moeten dus voorzichtig zijn. Maar laten we even het voorbeeld nemen van iemand die elke zondag bij de bakker werkt. Hij mag dus vijftig zondagen werken tussen 1 januari en 31 december. Als hij twee weken vakantie neemt, wordt het problematisch om hem weer in dienst te nemen. Dat zou toch mogelijk moeten zijn en zoiets verbieden is ook niet het doel van de wetgeving. Uiteraard moeten we rekening houden met de sociale bescherming. Beide combineren is geen gemakkelijke evenwichtsoefening, maar het moet mogelijk zijn. Ik wil graag mee naar een oplossing zoeken omdat ik ervan overtuigd ben dat ze bestaat.

### **Vraag om uitleg van de heer Dirk Claes aan de minister van Werk over «de nieuwe regeling voor de studentenarbeid en de overschrijding van het contingent van vijftig dagen» (nr. 5-2310)**

**De heer Dirk Claes (CD&V).** – Blijkbaar zouden heel wat jobstudenten bij de RSZ aangegeven hebben dat ze in 2012 onder de nieuwe regeling voor studentenarbeid meer dan vijftig dagen willen werken. Volgens cijfers onlangs vrijgegeven door UNIZO zou het om meer dan 1149 jobstudenten gaan.

Indien de jobstudenten het quotum van vijftig dagen daadwerkelijk overschrijden, komen ze niet langer in aanmerking voor de lagere sociale zekerheidsbijdragen en de vrijstelling voor de bedrijfsvoorheffing. Vanaf de 51e dag dat ze in 2012 werken, is hun loon onderhevig aan de normale RSZ-bijdragen en de bedrijfsvoorheffing. Ook de werkgever moet dan de normale patronale bijdragen betalen.

Naar verluidt wordt momenteel nog onvoldoende gebruik gemaakt van het systeem om attesten aan te maken via de website Student@work. Nochtans lijkt die website me een handig instrument voor zowel de jobstudent als de werkgever om precies te weten hoeveel dagen de jobstudent nog mag werken in het kader van de regeling voor studentenarbeid. Wie juist geïnformeerd is, kan onaangename verrassingen voorkomen.

Tot slot wil ik nog meegeven dat enkele organisaties veeleer voorstander zijn van een arbeidsregistratie in uren in plaats van in dagen. Persoonlijk lijkt mij dat om administratieve redenen geen valabele optie. Het probleem is dat in de praktijk een jobstudent al snel een hele dag wordt aangerekend, ook al werkt hij/zij slechts een beperkt aantal uren. Zonder op enige wijze afbreuk te willen doen aan de principiële minimale arbeidsduur van drie uren, zou een registratie per halve dag misschien wel een aanvaardbare optie kunnen zijn.

Kan de minister het onlangs geciteerde aantal bevestigen van jobstudenten die aangaven meer dan vijftig dagen te willen werken in 2012?

Op welke wijze kunnen studenten nog beter geïnformeerd worden over de nieuwe regeling inzake studentenarbeid en

*heures ? Techniquement, pourrait-on l'intégrer dans le système actuel Dimona et dans l'affirmative, quel serait le coût de la modification ? Que fait la ministre pour rendre cette adaptation possible ?*

**Mme Monica De Coninck**, ministre de l'Emploi. – *Ma réponse à la demande d'explication de Monsieur Claes sera assez détaillée et parfois un peu technique.*

*En principe, un étudiant peut travailler un jour durant chaque semaine de l'année, soit une cinquantaine de jours au total. La réglementation initiale considérait qu'un étudiant est d'abord censé étudier et qu'il ne peut exercer une activité que de temps en temps et pour une courte période. Depuis lors, notre société a fort évolué, davantage d'employeurs recourent au travail étudiant et nombreux sont ceux qui travaillent à mi-temps et étudient à mi-temps. Nous devons tenir compte de ces possibilités.*

*Certains étudiants ne travaillent que deux heures par jour, lesquelles comptent pour un jour entier de travail. Même avec des journées de travail aussi courtes, on ne peut prester que cinquante jours par an. Consciente du problème, je cherche avec mon cabinet un nouvel équilibre entre la protection de l'étudiant et son employabilité.*

*L'ONSS examine à la loupe si un étudiant n'excède pas le contingent de cinquante jours. Au 31 mai, on dénombrait déjà 2080 dépassements. La plupart des employeurs disent qu'ils dépassent volontairement le contingent et sont prêts à payer les cotisations ONSS normales parce qu'ils veulent garder l'étudiant en service.*

*Entre-temps, l'ONSS a mis sur pied une campagne de grande envergure, notamment via les médias sociaux comme Facebook ou des publicités cinématographiques et télévisuelles, visant à mieux faire connaître la réglementation et le site Student@work.be. Il y a quelques semaines, un Campustour a été organisé ; dans douze villes estudiantines, des lecteurs eID ont été distribués gratuitement, en collaboration avec Fedict.*

*On se donne donc beaucoup de mal pour faire connaître aux employeurs comme aux étudiants le nouveau système d'attestations. Une preuve en est le fait que le site Student@work.be a reçu plus d'un demi-million de visites depuis le 1<sup>er</sup> décembre.*

*La discussion sur la faisabilité de l'enregistrement par demi-jours s'est élargie à la question d'un comptage des heures.*

*Sous le régime actuel, le jobiste qui ne travaille que deux heures perd un jour entier. Certains étudiants estiment que c'est injuste. Cette réglementation est également moins favorable pour les patrons qui emploient habituellement les étudiants pour quelques heures.*

*Pour l'ONSS, passer à un comptage horaire serait possible techniquement. Par la voie électronique de Dimona, les*

door de website Student@work? Overweegt de minister bijkomende stappen op dat vlak?

Wordt het ook mogelijk om met halve dagen te werken in het 'tellersysteem' in plaats van telkens volle dagen te moeten aanrekenen, ook wanneer een jobstudent bijvoorbeeld slechts een drietal uur heeft gewerkt? Kan dat technisch in het bestaande Dimonasysteem worden geïntegreerd en zo ja, hoeveel zou die technische aanpassing kosten? Wat onderneemt de minister om die aanpassing mogelijk te maken?

**Mevrouw Monica De Coninck**, minister van Werk. – Mijn antwoord op de vraag van de heer Claes is vrij uitvoerig en hier en daar ook vrij technisch.

Een student mag in principe elk van de 52 weken die een jaar telt, één dag werken, in totaal dus ongeveer vijftig dagen. De oorspronkelijke regeling ging ervan uit dat een student in de eerste plaats moet studeren en dat hij alleen af en toe, tijdens een korte periode een job mag uitoefenen. Sindsdien heeft onze maatschappij een hele evolutie doorgemaakt en zijn er veel meer werkgevers die van studentenarbeid gebruik maken en zijn er tal van studenten die halftijds werken en halftijds studeren. We moeten met die mogelijkheden rekening houden.

Sommige studenten werken maar een paar uur per dag, terwijl die paar uur wel voor een werkdag tellen. Ook met zulke korte werkdagen mag er maar vijftig dagen per jaar gewerkt worden. Ik ben me sterk bewust van het probleem en samen met mijn kabinet zoek ik naar een nieuw evenwicht tussen de bescherming van de student en zijn werkzaamheid.

De RSZ volgt op de voet of een student het contingent van vijftig dagen niet overschrijdt. Op 31 mei waren er al 2080 overschrijdingen. De meeste werkgevers zeggen dat ze het contingent bewust overschrijden en dat ze de hogere RSZ-bijdragen willen betalen omdat ze de student in dienst willen houden.

De RSZ heeft intussen een brede campagne opgezet om de regeling en de website Student@work.be beter bekend te maken, ook via de sociale media zoals Facebook, met spots in filmzalen en op tv. Een paar weken geleden werd een Campustour georganiseerd, waarbij twaalf studentensteden werden bezocht en waarbij in samenwerking met Fedict gratis eID-lezers werden uitgedeeld.

Er worden dus veel inspanningen gedaan om het nieuwe systeem van de attesten bij zowel werkgever als student bekend te maken. Dat wordt onder andere aangetoond door het feit dat de site Student@work.be sinds 1 december meer dan een half miljoen keer werd bezocht.

De discussie over de mogelijkheid om in halve dagen te tellen, is inmiddels reeds verder uitgebreid naar de vraag om zelfs te kunnen tellen in uren.

In het huidige systeem verliest een student die maar een paar uur per dag werkt, direct een volledige dag. Sommige studenten ervaren dat als onrechtvaardig. Ook voor werkgevers die de gewoonte hebben studenten voor een paar uur te laten werken, is de huidige regeling minder gunstig.

Voor de RSZ zou een overgang naar een rekening in uren technisch haalbaar zijn. Werkgevers geven studenten nu

*employeurs déclarent actuellement les jours de leurs jobistes, mais ils pourraient le faire en heures. Pour certaines catégories de salariés, par exemple dans l'horeca, la déclaration se fait déjà en heures.*

*Nous devons garder à l'esprit qu'un passage au comptage par heures est coûteux.*

*Il faut aussi savoir qu'un régime par heure a des répercussions sur la déclaration trimestrielle DmfA, dans laquelle les employeurs communiquent à l'ONSS les données relatives au salaire et au temps de travail. Si, via Dimona, l'embauche est déclarée en heures, il devra en être de même du temps de travail dans DmfA. Pour le moment, le temps de travail est déclaré en jours. L'ONSS doit toujours pouvoir comparer les deux déclarations, Dimona et DmfA, sur la même base, qu'il s'agisse de jours ou d'heures.*

*Une DmfA horaire donnerait à l'ONSS une idée très précise du temps de travail. C'est une discussion entre politiques et partenaires sociaux qui dira si un consensus se fait autour d'un tel régime. Aujourd'hui, les partenaires sociaux siégeant au CNT sont divisés sur la modification de la déclaration DmfA et l'enregistrement en heures du travail étudiant. Les employeurs craignent peut-être que ce régime soit étendu à tous les salariés à plein temps, ce qui représenterait une charge administrative additionnelle. Une exception pour une catégorie représente certes une opportunité pour celle-ci, mais aussi une menace pour d'autres catégories.*

**M. Dirk Claes (CD&V).** – *Nous ne sommes pas encore sortis du tunnel, mais je suis heureux que la ministre maîtrise le dossier.*

*À titre personnel, je préfère la solution intermédiaire du comptage en demi-journées plutôt qu'en heures. Ce premier pas pourra faciliter le suivant.*

### **Demande d'explications de Mme Christie Morreale à la ministre de l'Emploi sur «la discrimination salariale des immigrés en Belgique» (n° 5-2194)**

**Mme Christie Morreale (PS).** – Eurostat, l'office statistique européen, a publié au mois de décembre 2011 un rapport sur le « portrait statistique » des migrants de première et de deuxième générations en Europe. Cette étude place la Belgique en première position parmi les pays d'Europe les plus discriminatoires à l'égard des immigrés : record européen en matière d'inégalités de revenus et de risques d'exclusion sociale.

Sur la base du revenu annuel moyen d'une famille avec enfants, la Belgique est l'État de l'Union européenne où l'écart de revenus entre immigrés et non-immigrés est le plus important, à savoir une différence d'environ 25 pour cent.

Autre statistique accablante : la Belgique est l'État où les immigrés courent le plus grand risque de sombrer dans la pauvreté. Selon le rapport de l'Eurostat, les immigrés ont 22 pour cent de risques supplémentaires de vivre sous le seuil de pauvreté. Ce taux grimpe à 40 pour cent pour les immigrés non européens. Ce sont particulièrement les femmes

électroniquement via Dimona au jour le jour, mais que cela pourrait aussi se faire en heures. Certaines catégories de travailleurs, par exemple dans l'horeca, sont déjà déclarés en heures.

Il faut aussi savoir qu'un passage au comptage par heures est coûteux.

Il est important de savoir qu'un régime par heure a des répercussions sur la déclaration trimestrielle DmfA, dans laquelle les employeurs communiquent à l'ONSS les données relatives au salaire et au temps de travail. Si, via Dimona, l'embauche est déclarée en heures, il devra en être de même du temps de travail dans DmfA. Pour le moment, le temps de travail est déclaré en jours. L'ONSS doit toujours pouvoir comparer les deux déclarations, Dimona et DmfA, sur la même base, qu'il s'agisse de jours ou d'heures.

Une DmfA horaire donnerait à l'ONSS une idée très précise du temps de travail. C'est une discussion entre politiques et partenaires sociaux qui dira si un consensus se fait autour d'un tel régime. Aujourd'hui, les partenaires sociaux siégeant au CNT sont divisés sur la modification de la déclaration DmfA et l'enregistrement en heures du travail étudiant. Les employeurs craignent peut-être que ce régime soit étendu à tous les salariés à plein temps, ce qui représenterait une charge administrative additionnelle. Une exception pour une catégorie représente certes une opportunité pour celle-ci, mais aussi une menace pour d'autres catégories.

**De heer Dirk Claes (CD&V).** – We zijn nog niet uit de tunnel, maar het doet me wel plezier dat de minister het dossier beheerst.

Persoonlijk lijkt het me als tussenoplossing beter studententarief in halve dagen te tellen in de plaats van in uren. Na die eerste stap kan de tweede gemakkelijker worden gedaan.

### **Vraag om uitleg van mevrouw Christie Morreale aan de minister van Werk over «de loondiscriminatie van migranten in België» (nr. 5-2194)**

**Mevrouw Christie Morreale (PS).** – *Het statistisch bureau van de Europese Unie, Eurostat, publiceerde in december 2011 een rapport over het statistisch profiel van migranten van de eerste en de tweede generatie in Europa. Volgens die studie is België in Europa de koploper als het gaat om discriminatie van migranten: de loonkloof en het risico op sociale uitsluiting is in België groter dan elders in Europa.*

*Als we kijken naar het gemiddeld jaarinkomen van gezinnen met kinderen is het verschil tussen het inkomen van migranten en niet-migranten in de Europese Unie het grootst in België, namelijk ongeveer 25%.*

*Bovendien is België het land waar migranten het grootste risico lopen om in armoede terecht te komen. Volgens het Eurostat-rapport hebben migranten 22% meer kans om onder de armoedegrens te belanden. Dit percentage stijgt tot 40% voor niet-Europese migranten. Vooral vrouwen lopen het grootste risico en zijn dus slachtoffer van een dubbele*

migrantes qui sont les plus exposées à ce risque et donc victimes d'une double discrimination.

Notre responsabilité politique est de permettre aux gens de sortir d'une situation de précarité, de trouver un emploi, un logement, et d'obtenir les prestations de base du service public. Le principe d'égalité se doit d'être une clé de voûte de notre système. Opérer une distinction entre les personnes physiques en raison, notamment, de leur origine, de leur sexe, de leur situation sociale, de leurs mœurs est une attitude à proscrire. La lutte contre les discriminations doit s'assortir d'une politique d'égalité des chances et de traitement sur le sol belge. Madame la ministre, quelle est votre appréciation de ce rapport ?

Quand un « monitoring socioéconomique basé sur la nationalité et l'origine nationale » sera-t-il enfin disponible pour évaluer objectivement la politique d'emploi en faveur des personnes issues de l'immigration et donc pour lutter plus efficacement contre les discriminations ?

Des données sur l'origine seront, semble-t-il, ajoutées dans quelques mois à l'entrepôt de données (*datawarehouse*). Le niveau salarial fera-t-il également partie des données reprises dans ce monitoring ?

**Mme Monica De Coninck**, ministre de l'Emploi. – En effet, l'étude d'Eurostat « Portrait statistique des migrants en Europe » montre que la Belgique, par rapport à d'autres pays, accuse des retards dans l'intégration des immigrés de première et de deuxième générations sur le marché du travail.

Toujours selon cette étude, dans de nombreux pays développés, le taux d'emploi des travailleurs immigrés est plus faible que celui des travailleurs non immigrés. Les immigrés sont aussi davantage exposés au chômage et au risque de pauvreté. Leurs rémunérations sont également en moyenne inférieures à celles des non-immigrés.

La situation des immigrés de deuxième génération n'est pas toujours meilleure. Toutefois, quand elles sont nées dans le pays d'accueil, les filles enregistrent généralement, et c'est encourageant, de meilleurs résultats sur le marché du travail que les femmes immigrées de la première génération. Ceci s'explique par le fait que les filles immigrées de deuxième génération sont moins sujettes à souffrir du « double handicap » qui touche davantage les primo-arrivantes. Ces dernières sont, en effet, surreprésentées parmi les femmes qui sont mariées et qui ont des enfants, ce qui freine leur participation au marché du travail. Par contre, pour ce qui est des garçons immigrés de deuxième génération, ces études montrent que leurs résultats en termes d'emploi sont généralement plus faibles que ceux des primo-arrivants.

Les résultats belges de cette étude peuvent s'expliquer en partie par les caractéristiques socioéconomiques des immigrés en Belgique. Notre pays fait partie avec la Grèce, l'Italie et l'Espagne des pays européens où la part des faiblement qualifiés dans les populations immigrées de première génération est la plus forte. Des pays comme l'Irlande, l'Estonie, la Grande-Bretagne ou la Hongrie accueillent des populations immigrées qui ont un niveau d'éducation particulièrement élevé. Dans ces pays, les écarts de revenus entre immigrés et non-immigrés sont significativement plus faibles. Les différences au niveau du risque de pauvreté sont

*discriminatie.*

*Het is onze politieke verantwoordelijkheid mensen uit een precaire situatie te helpen, door ervoor te zorgen dat ze werk kunnen vinden, een woning, en een beroep kunnen doen op een elementaire openbare dienstverlening. Het gelijkheidsbeginsel moet een hoeksteen zijn van ons systeem. Het is verwerpelijk een onderscheid te maken tussen fysieke personen enkel op basis van hun herkomst, hun geslacht, hun sociale situatie of hun gewoonten. De strijd tegen discriminatie moet gepaard gaan met een gelijkheidsbeleid en een gelijkwaardige behandeling op Belgische bodem.*

*Hoe staat de minister tegenover dit rapport?*

*Wanneer zal er uiteindelijk een socio-economische monitoring beschikbaar zijn op basis van nationaliteit en nationale herkomst, zodat het werkgelegenheidsbeleid voor migranten objectief kan worden geëvalueerd en discriminatie efficiënter kan bestreden worden?*

*Over enkele maanden zouden gegevens over de herkomst toegevoegd worden aan de datawarehouse. Zal ook het loonniveau worden opgenomen in de monitoring?*

**Mevrouw Monica De Coninck**, minister van Werk. – *Uit de studie van Eurostat over het statistisch profiel van migranten in Europa blijkt inderdaad dat België, in vergelijking met andere Europese landen achterop hinkt met de integratie op de arbeidsmarkt van migranten van de eerste en de tweede generatie.*

*Volgens deze studie is in veel ontwikkelde landen de arbeidsparticipatie van migranten lager dan van niet-migranten. Migranten lopen ook een groter risico op werkloosheid en op armoede. Hun loon is gemiddeld ook lager dan dat van niet-migranten.*

*De situatie van migranten van de tweede generatie is niet altijd beter. Het is echter wel bemoedigend dat meisjes die in het gastland geboren zijn, meestal beter presteren op de arbeidsmarkt dan vrouwelijke migranten van de eerste generatie. Dat kan verklaard worden door het feit dat dochters van migranten veel minder te lijden hebben van de dubbele handicap waar de eerste generatie migrantenvrouwen wel mee te maken had. Dat waren vooral gehuwde vrouwen met kinderen, wat niet bevorderlijk is voor arbeidsparticipatie. Jongens van de tweede generatie daarentegen, scoren volgens deze studie meestal slechter op de arbeidsmarkt dan de nieuwkomers.*

*De Belgische resultaten van deze studie zijn deels te verklaren door de socio-economische kenmerken van de migranten in België. Samen met Griekenland, Italië en Spanje, is België een land in Europa waar het merendeel van de migranten van de eerste generatie laaggeschoold is. Landen als Ierland, Estland, Groot-Brittannië en Hongarije trekken migranten aan die zeer hoog geschoold zijn. In die landen is de loonkloof tussen migranten en niet-migranten veel kleiner. Ook het armoederisico is lager.*

*Daarbij komt nog dat door de socio-demografische kenmerken van de migranten in België, de arbeidsparticipatie van de vrouwen zeer laag is, wat de loonkloof van de gezinnen nog vergroot.*

également moindres.

Il faut aussi ajouter les caractéristiques sociodémographiques qui font qu'en Belgique, les femmes immigrées ont un taux d'activité très faible, ce qui accroît encore l'écart de revenus entre les ménages.

Pour réduire ces écarts, je souhaite encourager l'emploi des peu qualifiés, y compris celui des personnes d'origine étrangère. Car ce sont ces personnes qui ont le plus de difficultés à entrer sur le marché du travail et à y acquérir de l'expérience. Nous devons chercher des solutions *win-win* qui aident aussi bien les travailleurs que les entreprises parce qu'au final, c'est toute la société qui y gagne.

La publication du monitoring socioéconomique par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, prévue pour la fin 2012, permettra, comme vous le dites, d'évaluer objectivement les politiques d'emploi en faveur des personnes issues de l'immigration et, le cas échéant, de les adapter.

**Mme Christie Morreale (PS).** – Mettre à l'emploi est sans aucun doute un des meilleurs moyens pour inclure les personnes dans notre société.

Comme ministre de l'Emploi, vous avez évidemment insisté sur la question de l'emploi des personnes immigrées ou d'origine immigrée. J'ai posé la question à la ministre de l'Égalité des chances parce que je voulais mettre en évidence la différence de salaire entre un Belge et une personne d'origine immigrée qui font le même travail. La question que je posais ne portait ni sur l'entrée sur le marché du travail – nous savons qu'elle est plus difficile pour les personnes issues de l'immigration – ni sur la pauvreté des personnes d'origine étrangère. Rappelons ici que M. Verwilghen, ancien ministre de la Justice, avait essayé de montrer un lien entre l'origine étrangère et la délinquance et avait surtout mis en évidence un lien entre délinquance et précarité.

Ce que j'aurais voulu connaître, ce sont les politiques mises en œuvre pour diminuer la différence salariale entre Belges et personnes d'origine étrangère qui effectuent un travail de même qualification. En Allemagne et en Espagne, qui comptent beaucoup de travailleurs immigrés, cette différence est moins accusée que chez nous.

Je reviendrai sur le sujet et m'adresserai à nouveau à la ministre de l'Égalité des chances que cette matière concerne également.

**Mme Monica De Coninck,** ministre de l'Emploi. – Il y a aussi une différence de salaire entre les femmes et les hommes. Le parlement a d'ailleurs adopté un projet pour supprimer cette inégalité. Lorsque, pour un même travail, il subsiste néanmoins une inégalité, je trouve important que l'on dépose une plainte, que nous traiterons ensuite.

Toutefois, notre premier défi est d'abord de garantir un « job » à chacun. Nous préparons des propositions à cet effet. Cela s'inscrit dans les discussions sur la relance économique. J'espère que nous arriverons à aider les employeurs à créer des jobs et les demandeurs d'emploi à les occuper.

**Mme Christie Morreale (PS).** – On a le sentiment que la pyramide s'inverse depuis quelques années. Il y avait beaucoup de main-d'œuvre non qualifiée. Aujourd'hui, sachant que plus on fait d'études plus on a de chances de

*Om die verschillen kleiner te maken wil ik de arbeidsparticipatie van laaggeschoolden aanmoedigen, ook van migranten. Die mensen hebben het heel moeilijk om aan de bak te komen op de arbeidsmarkt en ervaring op te doen. We moeten win-winoplossingen zoeken die goed zijn voor werknemers en voor bedrijven, zodat de gehele samenleving er beter van wordt.*

*Na de publicatie van de socio-economische monitoring door het Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding, die eind 2012 verwacht wordt, zullen we inderdaad, zoals u zegt, het werkgelegenheidsbeleid voor migranten tegen het licht kunnen houden en indien nodig aanpassen.*

**Mevrouw Christie Morreale (PS).** – *Mensen tewerkstellen is ongetwijfeld één van de beste manieren om hen te integreren in onze maatschappij.*

*Als minister van Werk legt u uiteraard de nadruk op de werksituatie van migranten. Ik heb de vraag gesteld aan de minister van Gelijke kansen omdat ik de aandacht wou vestigen op het loonverschil tussen een Belg en een migrant die hetzelfde werk doen. Mijn vraag ging niet over de toegang tot de arbeidsmarkt, die uiteraard moeilijker is voor migranten, noch over armoede bij mensen van vreemde origine. Toen minister van Justitie Verwilghen destijds een verband probeerde aan te tonen tussen criminaliteit en vreemde origine, bleek dat er vooral een verband bestaat tussen criminaliteit en armoede.*

*Wat ik vooral wou vernemen was welke maatregelen getroffen worden om de loonkloof te dichten tussen Belgen en mensen van vreemde origine die hetzelfde werk verrichten. In Duitsland en in Spanje, waar veel migranten aan het werk zijn, is die loonkloof veel kleiner dan bij ons.*

*Ik zal hier later nog op terugkomen en zal me hierover ook opnieuw richten tot de minister van Gelijke kansen.*

**Mevrouw Monica De Coninck,** minister van Werk. – *Er is ook een loonkloof tussen mannen en vrouwen. Het parlement heeft een ontwerp goedgekeurd om deze ongelijkheid ongedaan te maken. Als voor hetzelfde werk toch nog een loonverschil blijft bestaan, vind ik het belangrijk dat daarover een klacht wordt ingediend, die wij dan zullen behandelen.*

*Onze eerste uitdaging blijft evenwel om aan iedereen een job te verschaffen. We bereiden voorstellen voor in het kader van de economische relance. Hopelijk kunnen we werkgevers helpen om banen te creëren en werkzoekers om ze in te vullen.*

**Mevrouw Christie Morreale (PS).** – *Sedert enkele jaren lijkt de piramide op zijn kop te staan. Vroeger waren er veel ongeschoolde arbeiders. Nu weet iedereen dat, hoe hoger geschoold je bent, hoe meer kansen je hebt op de*

trouver un emploi, il y a davantage de personnes qualifiées mais la difficulté de trouver un emploi non qualifié s'est aussi accrue.

Il ressort de votre intervention, madame la ministre, que la différence de salaire serait liée au diplôme. Ai-je bien compris ? Avez-vous bien dit que selon les diplômes que l'on possède les écarts salariaux sont plus ou moins importants ?

**Mme Monica De Coninck**, ministre de l'Emploi. – Le niveau de votre salaire dépend de votre diplôme. On a constaté que de nombreux jeunes sortant de l'école n'ont pas de diplôme. Cela engendre des inégalités de salaire durant plusieurs années. Je crois que nous devons d'abord veiller à ce que notre enseignement et la transition entre l'école et le marché du travail soient mieux gérés.

### **Demande d'explications de M. André du Bus de Warnaffe à la ministre de l'Emploi sur «les emplois verts» (n° 5-1650)**

**M. André du Bus de Warnaffe (cdH)**. – La Conférence de Durban vient de se terminer. Dans le cadre de celle-ci, l'Organisation internationale du travail a activement demandé de lier plus étroitement les agendas du climat et de l'emploi. De nombreux débats parallèles ont été consacrés aux dimensions sociales du changement climatique et aux emplois verts.

Pour l'OIT, les pays doivent réellement mettre en œuvre les engagements de Cancun ; ils doivent donc veiller à la création d'emplois décents et garantir une transition juste vers une économie à faible émission de carbone. L'OIT entend développer au maximum les emplois verts et demande l'application de politiques permettant de réduire les répercussions négatives sur les emplois et sur les revenus.

Le Bureau international du travail rappelle, d'une part, qu'il faut tenir compte de l'impact du changement climatique sur les travailleurs et sur les employeurs et, d'autre part, qu'il faut repenser la formation professionnelle afin d'intégrer les nouvelles compétences permettant de mener à bien la transition vers les emplois verts.

Le BIT demande une promotion des normes de travail décent et leur application au nouveau Fonds vert pour le climat ainsi que la création d'emplois verts dans divers secteurs tels que ceux de la construction, des énergies renouvelables, du recyclage des déchets, etc.

Je voudrais vous poser trois questions, madame la ministre.

Tout d'abord, la Belgique a-t-elle participé aux débats relatifs aux emplois verts et à l'impact social du changement climatique ?

Ensuite, la Belgique a-t-elle pris des engagements ou doit-elle prendre de nouvelles initiatives en matière d'emplois verts et d'impact social du changement climatique ?

Enfin, quel est votre plan pour «favoriser la transition écologique de l'économie et développer les emplois verts», comme prévu dans l'accord de gouvernement ?

**Mme Monica De Coninck**, ministre de l'Emploi. – Lors de

*arbeidsmarkt. Er zijn dus meer geschoolde werkzoekers, maar tegelijk is het voor laaggeschoolden moeilijker geworden om een job te vinden.*

*Uit uw uiteenzetting heb ik begrepen dat het loonverschil afhankelijk is van het diploma. Klopt het dat u zei dat loonverschillen meer of minder groot zijn naargelang van het diploma dat men bezit?*

**Mevrouw Monica De Coninck**, minister van Werk. – *Het niveau van het loon is afhankelijk van het niveau van het diploma. Veel schoolverlaters hebben geen diploma. Dat leidt tot loonverschillen gedurende verschillende jaren. We moeten ervoor zorgen dat de overstap van de school naar de arbeidsmarkt vlotter verloopt.*

### **Vraag om uitleg van de heer André du Bus de Warnaffe aan de minister van Werk over «de groene jobs» (nr. 5-1650)**

**De heer André du Bus de Warnaffe (cdH)**. – *De Conferentie van Durban is zopas beëindigd. De Internationale Arbeidsorganisatie, IAO, heeft in het kader van deze conferentie gevraagd de agenda's van klimaat en arbeid beter op elkaar af te stemmen. Er waren tal van parallelle debatten over de sociale dimensie van de klimaatverandering en over de groene jobs.*

*De IAO vindt dat de landen de verbintenissen van Cancun werkelijk moeten uitvoeren; ze moeten er dus voor zorgen dat degelijke jobs worden gecreëerd en een eerlijke overgang garanderen naar een koolstofarme economie. De IAO is van plan het aantal groene jobs zoveel mogelijk uit te breiden en vraagt de toepassing van een beleid dat de negatieve gevolgen op de tewerkstelling en de inkomens beperkt.*

*Het Internationaal Arbeidsbureau herinnert eraan dat men enerzijds rekening moet houden met de impact van de klimaatverandering op de werknemers en de werkgevers en dat men anderzijds de beroepsopleiding moet herzien om de nieuwe competenties te integreren die de overgangsfase naar groene jobs mogelijk moet maken.*

*Het IAB vraagt een redelijke verhoging van de arbeidsnormen en de toepassing ervan op het nieuwe Groen Klimaatfonds, alsook de creatie van groene arbeidsplaatsen in verschillende sectoren, zoals de bouw, de hernieuwbare energie, de afvalrecycling, enzovoort.*

*Ik heb drie vragen, mevrouw de minister.*

*Ten eerste, heeft België deelgenomen aan de debatten over groene jobs en over de sociale impact van de klimaatverandering?*

*Vervolgens, heeft België zich geëngageerd of moet ons land nieuwe initiatieven nemen op het vlak van groene jobs en de sociale impact van de klimaatverandering?*

*Ten slotte, wat is uw plan om, zoals voorzien in het regeerakkoord, de overgang naar een milieuvriendelijke economie en het creëren van groene jobs aan te moedigen?*

**Mevrouw Monica De Coninck**, minister van Werk. – *Als*



sa présidence de l'Union européenne, la Belgique a activement participé aux différents débats sur les emplois verts. Elle a organisé avec l'aide de la Commission européenne une conférence ministérielle sur « La promotion de l'Emploi vert : un levier majeur et indispensable en vue d'une transition réussie vers une économie verte et à faibles émissions de carbone ». Cette conférence s'est tenue les 28 et 29 septembre 2010 à La Hulpe. Ont participé à la conférence des ministres, des représentants des États membres de l'Union, des représentants des institutions européennes et d'institutions internationales – OCDE, BIT –, du SPF Emploi et des services pour l'emploi, des partenaires sociaux et du monde universitaire.

L'objectif de la conférence consistait à stimuler le débat et à apporter une contribution au travail futur de la présidence et du Comité de l'emploi dans ce domaine. La conférence a montré qu'il était possible de tirer des leçons politiques significatives du débat. Sur cette base, des conclusions politiques formelles ont été adoptées pour le Conseil de l'Union européenne.

Parallèlement, la Belgique a également participé activement aux travaux du Comité de l'emploi sur le rapport *Towards a greener labour market – The employment dimension of tackling environmental challenges* qui inclut des indicateurs portant sur l'emploi et l'environnement.

À l'OIT, la Belgique s'investit activement sur ce thème, en soutenant les travaux du Bureau de l'organisation sur ce sujet, entre autres lors de la préparation des conseils d'administration. De plus, pendant sa présidence de l'Union européenne, la Belgique a mis en valeur les travaux du BIT sur ce thème.

J'avoue que cette réponse n'est pas complète. Il faut dire qu'elle a été préparée en décembre 2011. Je compte demander à mon administration la liste des activités concrètes qui ont pris place entre-temps.

En outre, dans le plan de relance que nous préparons, nous prendrons évidemment les emplois verts en considération.

**M. André du Bus de Warnaffe (cdH).** – Je vous remercie de ces premiers éléments de réponse au sujet desquels j'émettrai deux remarques.

Tout d'abord, les emplois verts demandent un niveau de formation souvent élevé car ils relèvent de la haute technologie.

Ensuite, l'implication des régions est très forte dans ce domaine. Ainsi, par exemple, la Région de Bruxelles-Capitale a officialisé voici deux ans son alliance emploi-environnement, mêlant précisément les enjeux de ces deux secteurs pour créer davantage d'emplois verts.

Les synergies doivent être encouragées et le fédéral doit donner l'impulsion nécessaire en coordination avec les entités fédérées.

**Mme Monica De Coninck,** ministre de l'Emploi. – Il est à mon sens très important d'établir en cette matière un lien avec les villes et surtout les grandes villes. Il est possible, dans ce cadre, d'élaborer des projets très concrets.

*voorzitter van de Europese Unie heeft België actief deelgenomen aan de verschillende debatten over groene jobs. Ons land organiseerde met de steun van de Europese Commissie een ministeriële conferentie over de 'Groene banen aanmoedigen: een belangrijke en noodzakelijke hefboom voor een succesvolle overgang naar een CO<sub>2</sub>-arme economie'. Deze conferentie ging door op 28 en 29 september 2010 in La Hulpe. Ze werd bijgewoond door vertegenwoordigers van de lidstaten van de Unie, vertegenwoordigers van de Europese instellingen en van de internationale instellingen OESO en IAO, van de FOD Werk en van de diensten voor werkgelegenheid, de sociale partners en de universitaire wereld.*

*Het doel van deze conferentie was het debat stimuleren en in dit verband een bijdrage leveren tot het toekomstige werk van het voorzitterschap en van het Comité voor de Werkgelegenheid. De conferentie heeft aangetoond dat het mogelijk was belangrijke politieke lessen te trekken uit het debat. Op basis hiervan werden formele politieke conclusies aangenomen voor de Raad van de Europese Unie.*

*Tegelijkertijd heeft België actief deelgenomen aan de werkzaamheden van het Comité voor de Werkgelegenheid voor het rapport: Towards a greener labour market – The employment dimension of tackling environmental challenges, dat de indicatoren omvat over werkgelegenheid en leefmilieu.*

*In het kader van de IAO zet België zich actief in voor dit thema. Ons land ondersteunt de werkzaamheden van het IAO-Bureau, onder meer de voorbereiding van de raden van bestuur. Bovendien legde België tijdens het voorzitterschap van de Europese Unie de klemtoon op de werkzaamheden van het IAB met betrekking tot dit thema.*

*Ik geef toe dat dit antwoord niet volledig is, maar het werd voorbereid in december 2011. Ik zal mijn administratie een lijst vragen van de concrete activiteiten die intussen hebben plaatsgevonden.*

*In het relanceplan dat momenteel wordt voorbereid zullen we uiteraard de groene jobs in overweging nemen.*

**De heer André du Bus de Warnaffe (cdH).** – *Ik dank de minister voor de eerste elementen van antwoord. Ik heb twee opmerkingen.*

*Vooreerst, de groene jobs vereisen vaak een hoger opleidingsniveau, want het gaat om hoge technologie.*

*Voort is de betrokkenheid van de gewesten op dit vlak is heel sterk. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft bijvoorbeeld twee jaar geleden zijn Alliantie Werkgelegenheid-Leefmilieu geofficialiseerd; de uitdagingen inzake leefmilieu vormen een bron voor het creëren van meer groene jobs.*

*Synergieën moeten worden aangemoedigd en het federale niveau moet de nodige impulsen geven, in samenwerking met de deelstaten.*

**Mevrouw Monica De Coninck,** minister van Werk. – *Volgens mij is het heel belangrijk een band te creëren met de steden en vooral met de grote steden. In dit kader is het mogelijk om heel concrete projecten uit te werken.*

## **Demande d'explications de M. André du Bus de Warnaffe à la ministre de l'Emploi sur «les risques psychosociaux et le stress au travail» (n° 5-2309)**

**M. André du Bus de Warnaffe (cdH).** – L'accord de gouvernement prévoit la mise en œuvre de programmes de prévention des risques psychosociaux. De plus, la stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2012, qui comportait des projets pour lutter contre le stress au travail, arrivera bientôt à expiration.

Selon ce plan, les statistiques de l'Union européenne montrent que 20% des travailleurs sont touchés par le stress. La Belgique se situe légèrement au-dessus de la moyenne européenne avec 21% de travailleurs stressés.

Outre ce qu'elle peut représenter pour chacun de ceux qui la subissent, cette problématique cause un véritable problème économique puisqu'elle serait responsable de 50 à 60% de l'absentéisme au travail. Par ailleurs, on estime que les maladies cardio-vasculaires chez 16% des hommes et 22% des femmes sont liées au stress au travail.

Selon l'enquête nationale belge sur les conditions de travail, l'origine de ces risques se situe dans les conditions de travail et l'organisation de celui-ci. Parmi les causes souvent citées, on retrouve l'intensification du travail, le fait de travailler selon des délais serrés, le rythme de travail, l'insécurité de l'emploi, le manque d'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle et les restructurations internes à l'entreprise.

Ces chiffres sont-ils toujours exacts ou la situation ne fait-elle que se dégrader ? Connaît-on précisément le nombre de personnes touchées par le stress au travail, l'ampleur de l'absentéisme qu'il provoque et son coût pour la sécurité sociale ?

Procéderez-vous à une évaluation de la stratégie nationale pour le bien-être au travail et à une adaptation de celle-ci pour 2013 ? Une concertation est-elle prévue en ce sens avec les partenaires sociaux ?

Une évaluation de la législation relative à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail a été réalisée en 2011 par ISW Limits, Cap-Sciences humaines et le SPF Emploi. Quelle suite comptez-vous donner à cette étude et aux recommandations formulées ?

Des bonnes pratiques émergent pour lutter contre les risques psychosociaux et le stress au travail. Sont-elles suffisamment mises en avant et encouragées ?

Les conseillers en prévention et les médecins du travail sont-ils suffisamment sensibilisés afin de contribuer à une prévention efficace en matière de risques psychosociaux ?

**Mme Monica De Coninck**, ministre de l'Emploi. – Les chiffres que vous citez, monsieur le sénateur, concernant les travailleurs touchés par le stress datent de l'enquête européenne sur les conditions de travail de 2005.

Les chiffres de 2010 sont en augmentation. En effet, 28% des travailleurs disent ressentir du stress la plupart du temps

## **Vraag om uitleg van de heer André du Bus de Warnaffe aan de minister van Werk over «de psychosociale risico's en stress op het werk» (nr. 5-2309)**

**De heer André du Bus de Warnaffe (cdH).** – In het regeerakkoord is bepaald dat er preventieprogramma's worden opgezet voor psychosociale risico's. Bovendien loopt de nationale strategie inzake welzijn op het werk 2008-2012, die projecten inhield om de stress op het werk tegen te gaan, weldra ten einde.

Volgens dat plan blijkt uit de statistieken van de Europese Unie dat 20% van de werkgevers stress ondervinden. België bevindt zich lichtjes boven het Europese gemiddelde, met 21% gestreste werknemers.

Naast de gevolgen van stress voor het individu, veroorzaakt deze problematiek een echt economisch probleem aangezien stress verantwoordelijk zou zijn voor 50 tot 60% van de afwezigheden op het werk. Voorts zouden hart- en vaatziekten bij 16% van de mannen en bij 22% van de vrouwen te maken hebben met stress op het werk.

Volgens de nationale Belgische enquête over de arbeidsomstandigheden ligt de oorzaak van die risico's in de werkomstandigheden en de organisatie van het werk. Als oorzaken worden onder meer vermeld: de intensiteit van de arbeid, de hoge arbeidsdruk wanneer met strikte tijdslimieten gewerkt wordt, het arbeidsritme, jobonzekerheid, gebrek aan evenwicht tussen arbeid en privéleven en interne herstructureringen in de onderneming.

Beantwoorden die cijfers nog altijd aan de realiteit of verergert de situatie alleen maar? Weet men hoeveel personen er aan stress op het werk lijden, evenals de omvang van het absentéisme dat door stress wordt veroorzaakt en de weerslag ervan op de sociale zekerheid?

Zal de minister een evaluatie uitvoeren van de nationale strategie inzake welzijn op het werk en die strategie aanpassen tegen 2013? Wordt er overleg met de sociale partners in die zin gepland?

In 2011 hebben ISW Limits, Cap-Sciences humaines en de FOD Werk de wetgeving geëvalueerd betreffende de psychosociale last veroorzaakt door het werk. Welk gevolg denkt de minister te zullen geven aan die studie en aan de geformuleerde aanbevelingen?

Er ontstaan goede praktijken om de psychosociale risico's en stress op het werk tegen te gaan. Worden ze voldoende naar voren gebracht en aangemoedigd?

Worden de preventieadviseurs en de arbeidsgeneesheren voldoende gesensibiliseerd om bij te dragen tot een efficiënte preventie op het vlak van psychosociale risico's?

**Mevrouw Monica De Coninck**, minister van Werk. – De door de senator vermelde cijfers betreffende de werknemers die stress ondervinden dateren van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden van 2005.

De cijfers van 2010 zijn hoger: 28% van de werknemers zegt meestal (16%) of voortdurend (12%) stress te ondervinden.

(16%) ou en permanence (12%).

Je me dois cependant d'attirer votre attention sur le fait qu'il s'agit de stress auto-rapporté et basé sur l'exploitation d'une seule question du questionnaire de Dublin, libellée comme suit : « Vous ressentez du stress dans votre travail... ». Pour cette raison, Eurofound elle-même appelle à la prudence lors de l'interprétation de ces chiffres et préfère analyser la situation en combinant cette question avec d'autres éléments de son questionnaire.

En ce qui concerne l'absentéisme, il est difficile d'évaluer quelle est la part à attribuer au stress. La problématique des risques psychosociaux, dont fait partie le stress, est un phénomène dont l'origine est multifactorielle et qui a des conséquences sur la santé mentale et la santé physique des travailleurs.

Le rapport annuel 2010 de l'INAMI fournit des données au sujet des troubles mentaux, mais ne fait aucune distinction – et ne peut le faire – quant à l'origine professionnelle ou non de ces troubles.

« L'estimation informée » des experts en la matière est unanime : le phénomène est très important, en ce compris d'un point de vue économique.

La stratégie nationale 2007-2012 fera l'objet d'une évaluation. Le marché comprend également l'établissement de pistes pour l'avenir en vue de la stratégie nationale 2013-2020. Une procédure d'adjudication est en cours. La mise en œuvre du marché par l'adjudicataire sera supervisée par un comité de pilotage dont les partenaires sociaux seront partie prenante.

En ce qui concerne les suites données aux recommandations de la Chambre, je vous renvoie à la réponse que j'ai donnée à la question n° 10004 de Mme la députée Demir.

Nous encourageons et diffusons par tous les moyens de communication possibles les bonnes pratiques visant à éliminer ou à réduire les causes de stress lié au travail, spécialement les causes organisationnelles. Je vous renvoie en particulier à notre site [www.respectautravail.be](http://www.respectautravail.be).

À la suite des recommandations de la Chambre, une campagne d'information de grande envergure sur les risques psychosociaux démarrera bientôt. Elle ciblera le grand public, les employeurs, les travailleurs et leurs représentants syndicaux.

Les conseillers en prévention et médecins du travail sont des partenaires actifs de tous les projets de recherche, de modification réglementaire ou d'actions de communication de ma direction générale « Humanisation du travail ». La législation actuelle ne prévoit pas de rôle explicite sur le terrain pour le médecin du travail. Ce rôle a été confié à des conseillers en prévention pour les risques psychosociaux.

J'ai lu un article assez intéressant dans le *Standaard Magazine* de ce week-end. En effet, un professeur américain a étudié l'influence des iPhone, des iPads, de Facebook, de Twitter et autres sur la santé mentale des gens. Il a constaté que ces supports avaient une grande influence parce que ceux qui les utilisent beaucoup ont une propension compulsive et incompressible à les consulter en permanence, ce qui provoque beaucoup de stress.

*Ik vestig er echter de aandacht op dat die cijfers betrekking hebben op wat de werknemers zelf rapporteren en gebaseerd zijn op één vraag uit de vragenlijst van Dublin, als volgt geformuleerd: 'U ondervindt stress in uw werk ...' Daarom roept Eurofound zelf op tot voorzichtigheid bij de interpretatie van de cijfers en geeft ze er de voorkeur aan de situatie te analyseren door die vraag te combineren met andere elementen uit de vragenlijst.*

*Het aandeel van stress in het absentisme is moeilijk te evalueren. Psychosociale risico's, waaronder stress, hebben verschillende oorzaken en hebben een weerslag op de mentale en fysieke gezondheid van de werknemers.*

*Het jaarverslag 2010 van het RIZIV verschaft gegevens over mentale stoornissen, maar maakt geen enkel onderscheid – en dat is ook niet mogelijk – naargelang de al dan niet professionele oorzaak van die stoornissen.*

*De 'gefundeerde schattingen' van de experts op dit vlak zijn unaniem: het fenomeen is zeer belangrijk, ook vanuit economisch oogpunt.*

*De nationale strategie 2007-2012 zal worden geëvalueerd. De overeenkomst omvat ook het opzetten van een werkwijze voor de toekomst met het oog op de nationale strategie 2013-2020. Een aanbestedingsprocedure is aan de gang. De uitvoering van de overeenkomst door de opdrachtnemer zal worden gesuperviseerd door een stuurcomité waarvan de sociale partners deel uitmaken.*

*Voor de gevolgen die ik aan de aanbevelingen heb gegeven, verwijs ik naar mijn antwoord op vraag nr. 10004 van mevrouw Demir in de Kamer.*

*We stimuleren en verspreiden via alle mogelijke communicatiemiddelen de goede praktijken die erop gericht zijn de oorzaken van stress die verband houden met het werk, vooral met de organisatie ervan, weg te nemen of te verkleinen. Ik verwijs in het bijzonder naar onze website [www.respectophetwerk.be](http://www.respectophetwerk.be).*

*Naar aanleiding van de aanbevelingen van de Kamer zal binnenkort een breed opgezette informatiecampagne over de psychosociale risico's starten. Ze is gericht op het grote publiek, de werkgevers, de werknemers en de vakbondsafgevaardigden.*

*De preventieadviseurs en arbeidsgeneesheren worden actief betrokken bij alle onderzoeksprojecten, wijzigingen van reglementeringen of communicatieacties van mijn Algemene Directie Humanisering van de Arbeid. De huidige wetgeving geeft geen expliciete rol aan de arbeidsgeneesheer op het terrein. Die rol werd opgedragen aan de preventieadviseurs voor de psychosociale risico's.*

*Ik heb het voorbij weekend een vrij interessant artikel gelezen in Standaard Magazine. Een Amerikaanse professor heeft de invloed van onder andere iPhone, iPad, Facebook en Twitter op de mentale gezondheid van de mens onderzocht. Hij stelde vast dat mensen die die informatiedragers veel gebruiken, een dwangmatige en niet te onderdrukken neiging hebben om ze voortdurend te checken, wat veel stress veroorzaakt.*

*Die nieuwe technieken zijn zeer interessant, want ze hebben de mogelijkheden tot thuiswerk enorm doen toenemen, maar ze brengen moeilijkheden mee: er is geen afstand meer tussen*

Ces nouvelles techniques sont très intéressantes car elles ont fortement augmenté les possibilités de travail à domicile, mais elles présentent cependant des contraintes : il n'y a plus de distance entre le travail et la vie privée. Nous devons essayer de rencontrer ce problème dans le futur.

**M. André du Bus de Warnaffe (cdH).** – Madame la ministre, j'apprécie beaucoup votre approche de la situation.

Il est exact que l'environnement dans lequel les travailleurs évoluent aujourd'hui a fort changé depuis l'élaboration de la législation sur le stress au travail. Celle-ci a vu le jour dans les années nonante et a été appliquée pour la première fois en 2000, d'abord dans le secteur privé et ensuite, progressivement, dans le secteur public.

Une des difficultés était de savoir ce que l'on entendait par le terme « stress » et de faire la distinction entre le stress d'origine privée et d'origine professionnelle.

Aujourd'hui, tous les experts s'accordent à dire que l'un alimente l'autre et réciproquement. Il est toutefois très difficile de faire la part du stress privé et du stress professionnel. Il est également ardu de donner de la pertinence aux questions portant sur ce que l'on entend par stress. C'est la raison pour laquelle le législateur s'était attaché, à l'époque, à ne pas inclure le mot stress dans sa définition, mais plutôt à pointer l'organisation du travail, ses caractéristiques, les relations au travail, etc.

Vous avez apporté des éléments neufs qui doivent être intégrés par ceux qui composent aujourd'hui les méthodologies d'analyse de la situation. Lorsqu'ils établissent les formulaires d'enquête, ils doivent notamment tenir compte des éléments du nouvel environnement web et d'autres paramètres.

Ensuite, malgré les législations et les plans pluriannuels de gestion et de prévention du stress, on constate que celui-ci ne cesse d'augmenter de manière générale, dans tous les milieux professionnels.

**Mme Monica De Coninck,** ministre de l'Emploi. – Il augmente aussi dans la vie privée.

**M. André du Bus de Warnaffe (cdH).** – Le stress ne cessant d'augmenter, le politique doit se demander si l'approche menée actuellement est la plus pertinente. J'attends avec beaucoup d'intérêt l'évaluation à laquelle vous faites référence et qui sera menée à la fin de cette année.

Je propose que nous nous retrouvions alors pour débattre de cette évaluation et faire le point sur les nouvelles initiatives à prendre en la matière.

**Mme Monica De Coninck,** ministre de l'Emploi. – Je constate que le stress négatif est souvent lié au sentiment qu'à la personne de n'avoir aucune influence sur le cours des choses. Il semble par ailleurs que les individus perfectionnistes soient plus sujets au stress négatif. Mon cabinet s'est adjoint les services d'un médecin spécialisé dans les problématiques liées à l'emploi et nous réfléchissons aux modifications à apporter à la législation. Il convient aussi, selon moi, de se montrer pragmatique : mieux vaut cinq réglementations très précises et très contrôlées qu'un vaste recueil de toutes les situations possibles qui ne sera lu par personne.

*het werk en het privéleven. We zullen proberen voor dat probleem in de toekomst een oplossing te vinden.*

**De heer André du Bus de Warnaffe (cdH).** – *Ik waardeer de benadering van de minister.*

*De omgeving waarin de werknemer zich beweegt is inderdaad sterk gewijzigd sinds de totstandkoming van de wetgeving over stress op het werk. Die dateert van de jaren negentig en werd voor het eerst toegepast in 2000, eerst in de privésector en vervolgens, geleidelijk aan, in de overheidssector.*

*Een van de moeilijkheden bestond erin het begrip 'stress' te omschrijven en het onderscheid te maken tussen stress veroorzaakt door privéredenen dan wel door beroepsredenen.*

*Vandaag zijn alle experts het erover eens dat er tussen beide vormen van stress een wisselwerking bestaat. Het is evenwel zeer moeilijk uit te maken wat het respectieve aandeel is van privéstress en beroepsstress. Het is eveneens moeilijk om een gegronde uitspraak te doen over de vraag wat onder stress wordt verstaan. Daarom wou de wetgever destijds het woord stress niet in de definitie opnemen, maar eerder verwijzen naar de werkorganisatie, de kenmerken ervan, de relaties op het werk, enzovoort.*

*De minister heeft nieuwe elementen aangebracht die opgenomen moeten worden door degenen die vandaag de onderzoeksmethodologie vormen. Bij het opstellen van enquêteformulieren moeten ze namelijk rekening houden met de elementen van de nieuwe internetomgeving en andere factoren.*

*Vervolgens, ondanks de wetgeving en de meerjarenplannen inzake het omgaan met stress en de preventie ervan, stellen we vast dat stress in alle beroepsmilieus blijft toenemen.*

**Mevrouw Monica De Coninck,** minister van Werk. – *Ook in het privéleven neemt de stress toe.*

**De heer André du Bus de Warnaffe (cdH).** – *De stress blijft maar toenemen. De politiek moet zich afvragen of de huidige benadering de meest adequate is. Ik kijk met belangstelling uit naar de evaluatie die eind dit jaar zal plaatsvinden.*

*Ik stel voor dat we elkaar opnieuw ontmoeten om te debatteren over die evaluatie en te bekijken welke nieuwe initiatieven moeten worden genomen.*

**Mevrouw Monica De Coninck,** minister van Werk. – *Ik stel vast dat negatieve stress vaak voorkomt als de persoon het gevoel heeft geen vat te hebben op de gang van de zaken. Overigens lijken perfectionistische mensen gevoeliger voor negatieve stress. Mijn kabinet laat zich mede adviseren door een arts die gespecialiseerd is in alle problemen die met het werk te maken hebben en we denken na over de wijzigingen die aan de wet moeten worden aangebracht. We moeten ons pragmatisch opstellen: het is beter vijf zeer precieze reglementeringen te hebben die zeer goed worden gecontroleerd dan een brede verzameling van alle mogelijke situaties die door niemand wordt gelezen.*

**Demande d'explications de  
Mme Nele Lijnen à la ministre de l'Emploi  
sur «les recommandations d'adaptation de  
la loi sur le harcèlement au travail»  
(n° 5-1961)**

*Mme Nele Lijnen (Open Vld).* – *L'accord gouvernemental prévoit le suivi des recommandations de la Chambre relatives à la prévention du harcèlement au travail. Et la ministre a littéralement repris cette intention dans sa note de politique générale.*

*C'est un choix politique logique. En effet, un groupe de travail, constitué au sein de la commission Affaires sociales de la Chambre après les événements scandaleux de la firme Mactac en Hainaut, avait recommandé, après une série d'auditions, de procéder à une évaluation de loi contre le harcèlement. Le gouvernement ferait bien de s'atteler rapidement à cette évaluation, car nous attendons des résultats concrets depuis trop longtemps déjà vu le temps qu'a pris la formation du gouvernement.*

*Où en est le suivi des recommandations du groupe de travail ? Quand la ministre pense-t-elle que la loi contre le harcèlement pourra être adaptée ? Quelles procédures concrètes et quels avis faut-il encore pour que la ministre dépose un projet de loi ? Quelles mesures concrètes la ministre envisage-t-elle pour renforcer le rôle de la personne de confiance et la procédure informelle ? La ministre veillera-t-elle à ce que l'adaptation de la loi n'entraîne pas de coûts supplémentaires pour les entreprises et en particulier pour les PME ?*

*La ministre pense-t-elle qu'il soit possible de concrétiser la recommandation qui prévoit, point sensible, de permettre à l'employé victime de harcèlement de pouvoir quitter son emploi sans préavis et en gardant son droit à des indemnités de sortie ? La ministre ne prévoira-t-elle cette mesure que si des mécanismes destinés à empêcher tout abus auront été prévus ?*

*Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi.* – *Il y a trois volets aux recommandations de la Chambre relatives au harcèlement au travail : la nécessité d'une meilleure sensibilisation de toutes les personnes concernées, un meilleur contrôle de l'application de la législation et l'adaptation de la législation.*

*Mon administration a lancé la campagne de sensibilisation visant les différents groupes cibles. D'un point de vue budgétaire, cette campagne fait partie des projets soutenus par le Fonds social européen. Un comité d'accompagnement composé des représentants des différents groupes cibles a été mis en place et s'est déjà réuni à deux reprises. La première phase est déjà terminée. Il s'agissait de mesurer avant la campagne la connaissance qu'avaient les différents groupes cibles du harcèlement. Après la campagne, l'opération sera répétée afin d'évaluer l'effet de la campagne.*

*Vu la complexité du thème, nous avons fait appel à une agence spécialisée en communication stratégique pour*

**Vraag om uitleg van mevrouw Nele Lijnen  
aan de minister van Werk over «de  
aanbevelingen over de bijsturing van de  
wet inzake het pesten op het werk»  
(nr. 5-1961)**

*Mevrouw Nele Lijnen (Open Vld).* – *In het federaal regeerakkoord staat dat de regering de follow-up zal garanderen van de aanbevelingen van de Kamer om pesten op het werk te voorkomen. In haar algemene beleidsnota heeft de minister dat voornemen woordelijk herhaald.*

*Het is een voor de hand liggende beleidskeuze nadat de bijzondere werkgroep die werd opgericht in het kader van de Kamercommissie voor de Sociale Aangelegenheden, beleidsaanbevelingen had geformuleerd voor een evaluatie van de antipestwet na een reeks hoorzittingen naar aanleiding van de schandelijke gebeurtenissen in de Henegouwse onderneming Mactac. De regering kan best op korte termijn overgaan tot de evaluatie van de wet, aangezien we door de aanslepende regeringsvorming al te lang op tastbare resultaten wachten.*

*Wat is de stand van zaken met betrekking tot de follow-up van de aanbevelingen van de bijzondere werkgroep van de Kamer met betrekking tot pestgedrag op het werk? Op welke termijn ziet de minister een aanpassing van de antipestwet haalbaar? Welke concrete procedures moeten worden opgezet en welke adviezen moeten nog worden ingewonnen vooraleer de minister een wetsontwerp indient? Welke concrete maatregelen overweegt de minister om de functie van de vertrouwenspersonen en de informele procedure te versterken? Zal de minister ervoor waken dat ingevolge de bijsturing van de antipestwet de kosten niet zullen stijgen voor de ondernemingen, en in het bijzonder voor KMO's?*

*Acht de minister de gevoelige aanbeveling bij de ontslagbescherming haalbaar waarbij moet worden onderzocht in welke omstandigheden de werknemer de mogelijkheid heeft ontslag te nemen zonder opzegging en met een opzevergoeding? Zal de minister die aanbeveling slechts invoeren indien vooraf in sluitende mechanismen is voorzien, die misbruik voorkomen?*

*Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk.* – *De aanbevelingen van de Kamer met betrekking tot pestgedrag op het werk omvatten drie onderdelen, zijnde de nood aan een betere sensibilisatie van alle betrokkenen, een beter toezicht op de naleving van de wetgeving en een aanpassing van de wetgeving.*

*Mijn administratie heeft de sensibiliseringscampagne ten aanzien van de verschillende doelgroepen opgestart. Op budgettair niveau zal de campagne deel uitmaken van de projecten die worden ondersteund door het Europees Sociaal Fonds. Een begeleidingscomité, samengesteld uit vertegenwoordigers van de verschillende doelgroepen, werd opgericht en kwam reeds tweemaal samen. De eerste fase die reeds werd afgerond, bestond erin een nulmeting te doen in verband met de kennis van de doelgroepen omtrent dit thema. Op het einde van de campagne zal de meting worden herhaald om de werkelijke impact van de campagne te meten.*

*Gelet op de complexiteit van de problematiek werd een*

*rédiger un plan de campagne stratégique. Sur la base de ce plan, une adjudication publique a été lancée en vue de la désignation d'une agence de communication qui réalisera le concept créatif.*

*La campagne s'étalera sur 2012 et 2013 en différentes déclinaisons dont chacune s'adressera à un groupe cible spécifique. Dès septembre, la campagne grand public devrait démarrer. Les actions ciblées sur les travailleurs, leurs représentants et les employeurs auront lieu en 2013.*

*Mon administration a également entamé une étude sur l'adaptation de la législation. Elle se fera en deux phases : d'une part, l'élaboration d'un projet de loi en vue de l'adaptation de la législation sur le harcèlement au travail et d'un projet de loi relatif à l'adaptation des procédures judiciaires en matière de harcèlement au travail et, d'autre part, l'élaboration d'un arrêté royal précisant les procédures d'application dans les entreprises et la formation de la personne de confiance et des conseillers en prévention psychosociaux. Les projets de loi sont en voie de finalisation et vont être présentés prochainement au Conseil des ministres.*

*Il est toujours difficile de dire quand un projet de loi deviendra effectivement une loi. Cela dépend en effet de diverses instances, le Conseil des ministres, le Conseil d'État et en matières sociales, le Conseil national du travail. Ce dernier examine actuellement les recommandations de la Chambre et va bientôt formuler des propositions d'adaptation de la législation.*

*Comme le recommande la commission de la Chambre, le projet de loi précisera le rôle de la personne de confiance et indiquera qui peut exercer cette fonction. On établira également une distinction nette entre les procédures informelles, celles qui sont formelles et le traitement de questions en lien avec les risques psychosociaux qui ne doivent pas être considérées comme de la violence, du harcèlement ou du harcèlement sexuel au travail. De toute manière, plus que par le passé, l'accent sera mis sur la procédure informelle dans laquelle le rôle de la personne de confiance est primordial.*

*Le coût pour les entreprises, et les PME en particulier, des mesures de prévention du harcèlement sur le lieu de travail doit se voir comme faisant partie des coûts de la mise en œuvre de la politique de bien-être dans son ensemble. Comme le recommande la Chambre, il faut par conséquent mener un débat général séparé sur le financement des services externes de prévention et de protection au travail.*

*La sixième question a été examinée par mon administration. Elle en est arrivée à la conclusion que les principes généraux offrent au travailleur suffisamment de possibilités de quitter l'entreprise.*

**Mme Nele Lijnen (Open Vld).** – Combien coûtera la campagne ?

strategisch plan voor de campagne opgesteld door een agentschap gespecialiseerd in strategische communicatie. Op basis van dat strategisch plan werd een openbare aanbesteding gedaan om een communicatieagentschap in te schakelen, dat het creatieve concept zal ontwerpen.

De campagne wordt gespreid over de jaren 2012 en 2013 en zal verschillende golven omvatten, die zich telkens richten op een specifieke doelgroep. Vanaf september zou de campagne van start moeten gaan voor het grote publiek. De acties die ten aanzien van de werknemers, de werknemersvertegenwoordigers en de werkgevers worden genomen, zullen in 2013 doorgaan.

Mijn administratie heeft eveneens een onderzoek opgestart omtrent de aanpassing van de wetgeving. De aanpassing zal verlopen in twee fasen: enerzijds de uitwerking van een wetsontwerp betreffende de aanpassing van de wetgeving inzake pesten op het werk en een wetsontwerp betreffende de aanpassing van de gerechtelijke procedures en anderzijds de uitwerking van een koninklijk besluit, waarin de procedures die in de ondernemingen worden toegepast nader worden gepreciseerd en waarin eveneens de vorming van de vertrouwenspersonen en de psychosociale preventieadviseurs zal worden verrijkt. De wetsontwerpen worden thans gefinaliseerd en worden binnenkort voorgelegd aan de ministerraad.

Het is steeds moeilijk precies te zeggen wanneer een wetsontwerp effectief wet zal worden. Dat hangt immers af van verschillende instanties, bijvoorbeeld van de ministerraad, de Raad van State en in sociale materies ook van de Nationale Arbeidsraad. De Nationale Arbeidsraad onderzoekt thans de aanbevelingen van de Kamer en zal binnenkort voorstellen doen tot aanpassing van de wetgeving.

Het wetsontwerp zal de rol van de vertrouwenspersoon verduidelijken en preciseren wie die rol op zich kan nemen conform de aanbevelingen van de Kamercommissie. Eveneens wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen de informele procedures en de formele procedures en de behandeling van vragen die betrekking hebben op psychosociale risico's die niet te beschouwen zijn als geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. In elk geval wordt het accent meer dan in het verleden gelegd op de informele procedure waarin de rol van de vertrouwenspersoon belangrijk is.

De kost voor de ondernemingen en in het bijzonder voor de KMO's, van de maatregelen tot voorkoming van pestgedrag op het werk, mag niet los gezien worden van de kosten voor de uitvoering van het welzijnsbeleid in zijn geheel. Dat maakt dan ook, zoals blijkt uit de aanbevelingen van de Kamer, deel uit van een afzonderlijk debat dat betrekking heeft op de financiering van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk in het algemeen.

De zesde vraag werd door mijn administratie onderzocht. Die kwam tot de conclusie dat de algemene beginselen voldoende mogelijkheden bieden aan de werknemer om de onderneming te verlaten.

**Mevrouw Nele Lijnen (Open Vld).** – Hoeveel zal de campagne kosten?

**Mme Monica De Coninck**, ministre de l'Emploi. – *Je dois vérifier.*

*(La séance est levée à 12 h.)*

**Mevrouw Monica De Coninck**, minister van Werk. – *Dat moet ik navragen.*

*(De vergadering wordt gesloten om 12 uur.)*