

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

du

MARDI 11 FEVRIER 2014

Matin

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE ZAKEN

van

DINSDAG 11 FEBRUARI 2014

Voormiddag

La séance est ouverte à 10.20 heures et présidée par Mme Marie-Claire Lambert.
De vergadering wordt geopend om 10.20 uur en voorgezeten door mevrouw Marie-Claire Lambert.

La **présidente**: Je propose que nous entamions notre ordre du jour. La question n° 20789 de M. Schiltz est transformée en question écrite.

01 Question de Mme Zoé Genot à la ministre de l'Emploi sur "le nouvel accord de coopération en matière d'accompagnement des chômeurs et l'arrêté royal du 25 novembre 1991" (n° 20926)

01 Vraag van mevrouw Zoé Genot aan de minister van Werk over "het nieuwe samenwerkingsakkoord betreffende de begeleiding van werklozen en het koninklijk besluit van 25 november 1991" (nr. 20926)

01.01 **Zoé Genot** (Ecolo-Groen): Madame la présidente, madame la ministre, nous avons déjà parlé à de nombreuses reprises de cet accord de coopération en commission et je vous ai déjà interrogée sur le sujet le 13 novembre 2013. Aujourd'hui, il n'a plus beaucoup de sens, étant donné que la compétence sera régionalisée de manière imminente. Néanmoins, la question reste intéressante car il est important que l'on comprenne mieux comment va s'articuler le travail de l'ONEM et des Régions, même lorsque la compétence sera régionalisée.

Je reviens, madame la ministre, sur une question que je vous avais déjà adressée en novembre mais à laquelle vous n'aviez pas su répondre. Dans ce nouvel équilibre, comment l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage sera-t-il adapté? Celui-ci prévoit qu'il relève de la compétence de l'ONEM de contractualiser les efforts de recherche d'emploi. Or, la contractualisation est maintenant confiée aux organismes régionaux de placement. Il en sera en tout cas ainsi à l'issue de la régionalisation. Le nouvel accord de coopération qui n'est plus valable, le nouvel équilibre prévoit-il de modifier cet arrêté royal? Cela a-t-il été fait ou cela sera-t-il fait? De quelle manière?

01.02 **Monica De Coninck**, ministre: Madame la présidente, madame Genot, le nouvel accord de coopération relatif à l'accompagnement et au suivi actif des chômeurs prévoit que, dorénavant, les organismes régionaux proposeront un accompagnement actif à chaque chômeur via un plan d'action individuel sous la forme d'un accompagnement individuel de réinsertion professionnelle, d'un accompagnement dans la recherche d'emploi, d'une formation ou de toute autre mesure de nature à augmenter sa disponibilité ou son employabilité sur le marché de l'emploi.

Ce plan d'action individuel devra être proposé à chaque chômeur avant le 4^e mois de chômage si le chômeur a moins de 25 ans, bénéficie d'allocations d'insertion ou est en stage d'insertion professionnelle. Il sera proposé avant le 9^e mois de chômage pour les autres chômeurs complets et au plus tard dans les 2 mois qui suivent l'entretien d'évaluation ONEM s'il s'agit d'un travailleur avec maintien de droits qui bénéficie d'une allocation de garantie de revenus calculée sur la base de l'allocation d'insertion. Les dispositions de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 qui réglemente la procédure de suivi du comportement de recherche d'emploi appliquée par l'ONEM doivent en effet être modifiées à la suite du nouvel accord de coopération.

Dorénavant, l'évaluation des efforts du chômeur sera basée, d'une part, sur les informations que l'organisme régional communiquera à l'ONEM au sujet du plan individuel d'action défini avec le chômeur et, d'autre part, sur ses démarches personnelles de recherche d'emploi.

En outre, en cas d'évaluation négative, le facilitateur ne conclura plus de contrat avec le chômeur. C'est à

l'organisme régional qu'il appartiendra, le cas échéant, d'adapter le plan individuel d'action.

Un projet d'arrêté royal modifiant la réglementation du chômage en ce sens est actuellement soumis pour avis au comité de gestion de l'ONEM.

01.03 Zoé Genot (Ecolo-Groen): Madame la ministre, je vous remercie. Je suis contente d'apprendre que la modification de cet arrêté royal est en cours, mais je suis quelque peu étonnée que vous parliez toujours de l'accord de coopération comme s'il allait être appliqué. Or la régionalisation est à nos portes, et la plupart des acteurs s'accordent à dire qu'il est trop tard pour appliquer cet accord qui sera, de toute façon, rendu obsolète par la régionalisation imminente des compétences de contrôle.

01.04 Monica De Coninck, ministre: Ce n'est pas exact. L'ONEM et le Forem doivent encore collaborer, conformément à l'accord de coopération. C'est bien l'ONEM qui se chargera de payer les allocations.

01.05 Zoé Genot (Ecolo-Groen): Néanmoins, le contrôle sera régionalisé dans son ensemble.

01.06 Monica De Coninck, ministre: Non, nous devons toujours prévoir une communication relative au contrôle. Sinon, comment pourrions-nous agir?

01.07 Zoé Genot (Ecolo-Groen): Certainement, mais à l'issue de la régionalisation, ce sont les organismes régionaux qui devront vérifier les contrats.

01.08 Monica De Coninck, ministre: Oui, mais nous devons élaborer une communication. C'est bien le pouvoir fédéral qui devra verser les allocations. Il nous appartiendra de suivre les résultats de l'accompagnement.

01.09 Zoé Genot (Ecolo-Groen): Un nouvel accord sera donc nécessaire dès que la régionalisation sera mise en œuvre.

01.10 Monica De Coninck, ministre: Nous avons discuté durant deux ans en vue de conclure un nouvel accord de coopération.

01.11 Zoé Genot (Ecolo-Groen): Le présent accord se base encore sur le contrôle des contrats par l'ONEM, alors que, dans quelques mois, cette tâche incombera aux organismes régionaux. Ensuite, ceux-ci devront communiquer les résultats.

01.12 Monica De Coninck, ministre: Oui, mais il nous arrive aussi d'être intelligents. Ainsi, il est précisé dans l'accord de coopération les modalités du changement. Pendant deux ans, nous avons discuté afin d'actualiser l'accord de 2004. Bien entendu, nous devons encore travailler ensemble. J'ignore si d'autres pensent différemment, mais c'est en tout cas notre but. Car il nous appartiendra de payer.

01.13 Zoé Genot (Ecolo-Groen): Je crois que tout le monde veut collaborer, mais les gens ne souhaitent pas des changements qui vaudraient seulement pour une période de quelques mois.

01.14 Monica De Coninck, ministre: (...)

01.15 Zoé Genot (Ecolo-Groen): Il reste de nombreux endroits où ce n'est pas voté.

L'incident est clos.
Het incident is gesloten.

02 Question de Mme Zoé Genot à la ministre de l'Emploi sur "les exigences administratives hétérogènes imposées aux demandeurs d'emploi souhaitant exercer une activité de volontariat" (n° 21282)

02 Vraag van mevrouw Zoé Genot aan de minister van Werk over "de variërende uitleg over de administratieve vereisten voor werkzoekenden die vrijwilligerswerk willen doen" (nr. 21282)

02.01 Zoé Genot (Ecolo-Groen): Madame la présidente, madame la ministre, il s'agit ici d'une réalité rencontrée par des demandeurs d'emploi qui cherchent à exercer une activité de volontariat – ce dont on ne

peut que se réjouir – afin de se montrer utiles envers la société. En outre, surtout pour vous qui êtes particulièrement sensible à l'employabilité, vouloir rester actif constitue un élément intéressant.

Pour pouvoir exercer une activité volontaire et conserver leurs allocations de chômage, les demandeurs d'emploi doivent déclarer leur(s) activité(s) grâce à un formulaire de l'ONEM (C45B) auprès de leur organisme de paiement. L'ONEM dispose, par la suite, d'un délai de 12 jours ouvrables pour prendre une décision. En cas d'absence de réponse, l'administration considère que l'activité est autorisée.

Or, le plus souvent, l'agent chargé de fournir l'information ou le demandeur d'emploi comprend mal, ou pas du tout, cette absence de réponse. En effet, dans de nombreux cas, le demandeur d'emploi estime que, tant qu'il perçoit des allocations de chômage, il ne peut exercer une activité de volontariat s'il n'en a pas reçu explicitement l'autorisation. Comment une telle désinformation est-elle possible?

De fait, le discours explicatif tenu par les organismes de paiement changerait en fonction du bureau de chômage en cause. C'est la Plate-forme francophone du Volontariat qui pointe cette réalité dans son memorandum, outre divers témoignages qui vont dans le même sens.

Madame la ministre, cette situation est non seulement dommageable envers le demandeur d'emploi, mais également envers l'ensemble de notre société qui devrait bénéficier des bienfaits du volontariat.

Dans le but d'éviter, à l'avenir, la propagation hétérogène des exigences administratives afférentes aux activités de volontariat, l'ONEM est-il en mesure d'harmoniser ses discours et d'envoyer un document d'autorisation à l'issue des 12 jours? En effet, le procédé décidant qu'une absence de réponse équivaut à une réponse positive reste trop ambigu.

02.02 Monica De Coninck, ministre: Madame la présidente, madame Genot, en vertu de la réglementation du chômage, le bénéficiaire d'allocations de chômage doit notamment, pour pouvoir prétendre aux allocations, être privé de travail et de rémunération. Par dérogation à cette règle, un chômeur indemnisé peut exercer une activité bénévole, avec maintien des allocations au sens de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires bénévoles, à condition qu'il en fasse au préalable la déclaration écrite auprès du bureau de chômage.

Le texte réglementaire prévoit, en effet, qu'à défaut de décision dans le délai de 12 jours ouvrables qui suit la réception d'une déclaration complète, l'exercice de l'activité non rémunérée avec maintien des allocations est considéré comme accepté.

Sur le site de l'ONEM (feuille info - travailleurs - T42) est reprise l'information suivante: "Le directeur du bureau de chômage dispose d'un délai de 12 jours ouvrables pour prendre une décision. Passé ce délai, le directeur est censé autoriser l'exercice de l'activité pour une durée non limitée."

Sur le formulaire de demande C45B, il est explicitement renvoyé à la feuille info.

La règle des 12 jours est explicitée en détail dans les directives données aux bureaux de chômage. Ces directives sont accessibles à tous et donc aux organismes de paiement sur le site www.onemtech.be

02.03 Zoé Genot (Ecolo-Groen): Madame la ministre, je vous remercie. Je dispose également de la feuille info. Ne serait-il pas plus simple de clairement stipuler sur le document reçu par les chômeurs que faute de réponse dans les 12 jours, ils pourront exercer l'activité indépendante, plutôt que de leur dire d'aller voir ce qu'il en est sur la feuille info sur le site de l'ONEM, dans le fond d'un document de quatre pages rédigé en langage administratif?

C'est tout de même très compliqué. La Plate-forme francophone pour le Volontariat demande de la simplification. On parle beaucoup de simplification. J'aimerais que cela vaille aussi pour les chômeurs.

02.04 Monica De Coninck, ministre: Dans ce cas, nous pourrions mettre toutes les réglementations sur la carte de chômage ou dans les formulaires. Un site web existe et toutes les informations y figurent.

02.05 Zoé Genot (Ecolo-Groen): Je constate qu'il n'y a pas de volonté de simplifier et faciliter le volontariat. La Plate-forme francophone du Volontariat appréciera!

*Het incident is gesloten.
L'incident est clos.*

03 **Samengevoegde vragen van**

- mevrouw Rita De Bont aan de vice-eerste minister en minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, belast met Beliris en de Federale Culturele Instellingen, over "asbest in overheidsgebouwen in het Brussels Gewest" (nr. 21294)
- de heer Georges Dallemagne aan de minister van Werk over "de blootstelling van bepaalde werknemers aan asbest" (nr. 21327)
- mevrouw Zoé Genot aan de minister van Werk over "de opvolging van het asbestdossier bij de MIVB" (nr. 22125)

03 **Questions jointes de**

- Mme Rita De Bont à la vice-première ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, chargée de Beliris et des Institutions culturelles fédérales, sur "la présence d'amiante dans les bâtiments publics de la Région de Bruxelles-Capitale" (n° 21294)
- M. Georges Dallemagne à la ministre de l'Emploi sur "l'exposition à l'amiante de certains travailleurs" (n° 21327)
- Mme Zoé Genot à la ministre de l'Emploi sur "le suivi du dossier amiante à la STIB" (n° 22125)

La **présidente**: La question n° 21327 de M. Dallemagne est transformée en question écrite.

03.01 Rita De Bont (VB): Mevrouw de voorzitter, mevrouw de minister, de overheid heeft geen duidelijke inventaris met betrekking tot de aanwezigheid van asbest in Brusselse overheidsgebouwen. Echter, volgens de heer Marc Duplessis, deskundige inzake veiligheid en preventie, zou slechts 20 % van de overheidsgebouwen in orde zijn met de asbestreglementering. Voor de overige kan geen inventaris worden voorgelegd, is er geen beheersplan en beschikt men evenmin over jaarlijkse evaluaties door de bevoegde comités of de preventieambtenaar.

Zevenhonderd tot duizend openbare gebouwen zouden dringend moeten worden gecontroleerd op de aanwezigheid van asbest en eventueel van asbest moeten worden ontdaan om de gezondheid te vrijwaren, zowel van de in de gebouwen tewerkgestelde arbeiders als van het brede publiek.

Mevrouw de minister, kunt u de controle van de gebouwen op de aanwezigheid van asbest afdwingen? Wat hebt u in dit verband al ondernomen?

Hebt u al contact opgenomen met de Gemeenschappen en de Gewesten aangezien het niet alleen gaat over gebouwen die onder de bevoegdheid van de federale overheid vallen? Hebt u over deze materie al contact opgenomen met de Regie der Gebouwen?

03.02 Zoé Genot (Ecolo-Groen): Madame la présidente, madame la ministre, à la STIB, le dossier amiante prend une tournure particulièrement difficile dans la mesure où plusieurs personnes ont contracté une maladie grave après avoir travaillé dans un environnement où se trouvait de l'amiante ou avec des pièces de machines contenant de cette substance. Elles rencontrent actuellement d'importantes difficultés à être reconnues en tant que personnes souffrant d'une maladie professionnelle. En outre, il faut savoir que certaines des personnes concernées sont décédées sans que leurs droits n'aient pu être reconnus.

L'un des leviers dont vous disposez, madame la ministre, est l'inspection qui doit pouvoir établir exactement la situation, mais aussi contrôler que toutes les mesures ont bien été prises dans le respect des règles en vigueur. Ce dossier est maintenant ouvert depuis plusieurs années.

Madame la ministre, quand les dernières visites de l'inspection ont-elles eu lieu? Où? Tous les bâtiments et ateliers ont-ils été examinés? Les types de pièces utilisés par le passé ont-ils fait l'objet d'une étude? Quel a été le constat? Quelles démarches ont-elles été entreprises? Comment expliquez-vous la difficulté à être reconnu comme travailleur souffrant d'une maladie professionnelle quand la personne concernée a travaillé dans un environnement où il y avait de l'amiante? Quels sont les motifs invoqués pour ne pas reconnaître que les travailleurs concernés souffrent d'une maladie professionnelle? Que pouvez-vous faire pour tenter d'améliorer la situation et rassurer les travailleurs en activité, en leur faisant savoir que leur maladie sera reconnue si, à l'avenir, ils devaient contracter ce genre de maladie, ainsi que ceux qui ont introduit une procédure?

03.03 Minister **Monica De Coninck**: Mevrouw de voorzitter, op de vraag van mevrouw De Bont kan ik het volgende antwoorden.

In uitvoering van de bepalingen van het KB van 16 maart 2006 betreffende de bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan asbest, dient elke werkgever een inventaris op te maken van al het asbest en van al het asbesthoudend materiaal in alle delen van de gebouwen, met inbegrip van de eventuele gemeenschappelijke delen waar hij personeel tewerkstelt. Indien nodig dient de werkgever hiertoe alle nuttige informatie op te vragen bij de eigenaars.

Indien uit de asbestinventaris blijkt dat er asbest aanwezig is, dient de werkgever een beheersprogramma op te stellen dat tot doel heeft de blootstelling aan asbest, van de werknemers die al dan niet behoren tot het personeel van de onderneming, zo laag mogelijk te houden. De wetgeving maakt daarbij geen onderscheid tussen een publieke en private werkgevers

Het behoort niet tot mijn bevoegdheid om met de werkgever contact op te nemen via de Regie der Gebouwen noch met andere eigenaars van de gebouwen. Ik heb aan mijn inspectiedienst, territoriaal bevoegd voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de opdracht gegeven om op basis van de jaarverslagen een steekproefsgewijze controle uit te voeren bij een aantal lokale, regionale en federale overheidsdiensten over het al dan niet bestaan van een asbestinventaris. Op basis van deze, weliswaar beperkte, steekproef bleek volgens de gegevens van het jaarverslag overal, op één uitzondering na, een asbestinventaris te bestaan.

Indien er geen asbestinventaris is opgesteld of als deze niet beantwoordt aan de vigerende reglementaire bepalingen ter zake, kunnen de bevoegde inspectiediensten van mijn departement gebruikmaken van alle bevoegdheden bepaald in het sociaal strafwetboek. De maatregelen zullen afhangen van de ernst van het risico en de bereidheid van de werkgever om te remediëren. Zo kan er een waarschuwing worden gegeven met een regularisatietermijn. Er kan desgevallend een proces-verbaal worden opgesteld of passende maatregelen kunnen worden voorgeschreven of bevolen.

Ten slotte, wijs ik u erop dat binnen de permanente commissie Bouw van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk eveneens een asbestforum is opgericht, waarin ook de Gewesten vertegenwoordigd zijn.

En ce qui concerne la STIB, mes services d'inspection suivent depuis longtemps le dossier de l'exposition à l'amiante.

Qu'en est-il aujourd'hui à la STIB? Il ne reste que le matériel fixe à ce jour. Tout ce qui est visible est géré et répertorié en ce qui concerne les bâtiments, tunnels, stations de métro et de prémétro. Il n'y a plus d'amiante friable visible dans les bâtiments, stations et tunnels. L'amiante résiduelle non friable se trouve sporadiquement dans des endroits de passage ou d'entretien. L'inventaire de l'amiante est mis à jour annuellement. Les travaux d'enlèvement sont confiés à des entreprises externes spécialisées et une procédure spécifique doit être suivie en cas de découverte imprévue. Le comité pour la prévention et la protection au travail est informé préalablement à tout chantier.

La liste des personnes à surveiller est complète et les dossiers sont conservés au moins quarante ans après le départ du travailleur. Les collaborateurs susceptibles d'entrer en contact avec l'amiante reçoivent une formation. Une surveillance périodique est confiée à la médecine du travail pour les travailleurs qui ont été en contact avec l'amiante.

Madame Genot, en ce qui concerne votre première question, je me réfère à la réponse que j'ai donnée le 7 janvier 2014 à la question du 30 décembre 2013 de Mme Karine Lalieux; ayant le texte sous la main, je puis vous le transmettre. Quant à vos deuxième et troisième questions à propos de la reconnaissance des maladies professionnelles, elles relèvent de la compétence de M. Courard.

03.04 **Rita De Bont** (VB): Mevrouw de minister, het is positief dat de inspectiediensten hun werk doen en zowel de private sector als de publieke sector wijzen op hun verantwoordelijkheid, maar mijn vraag was hoe het gesteld is in de gebouwen die onder de publieke sector vallen. De federale overheid, alsook de andere overheden, zijn in die gevallen de werkgever. De federale en regionale overheden dragen dan ook de verantwoordelijkheid om die gebouwen in orde te brengen. De overheid vervult niet altijd een voorbeeldfunctie, wat de noodzakelijke toepassing van de wetgeving betreft. Is dat in dit geval wel zo?

Ik weet dat de middelen beperkt zijn, maar ik vind het heel belangrijk om daarin te investeren. Het is een preventieve maatregel en de investering kan in de toekomst worden terugverdiend. Ik wou meer bepaald weten of de openbare sector in orde is met de asbestreglementering in de gebouwen waar zijn personeel tewerkgesteld is.

03.05 Minister **Monica De Coninck**: Mevrouw De Bont, ik ben als minister van Werk niet verantwoordelijk voor die gebouwen. Ik stel dus voor dat u die vraag stelt aan mijn collega die bevoegd is voor de Regie der Gebouwen. Ik kan moeilijk informatie geven over de kwaliteit van de gebouwen. Het enige wat ik mag controleren, is of er een lijst bestaat met de plaatsen waar asbest aanwezig is en of men stappen ter verbetering zet, maar op zich heb ik geen informatie over de kwaliteit van de gebouwen.

03.06 **Rita De Bont** (VB): (...) Ik zal het verder opnemen.

03.07 **Zoé Genot** (Ecolo-Groen): Madame la ministre, j'entends que, pour vous, tout est sous contrôle, que les bâtiments ont d'autres listes, que les listes de personnes à surveiller sont complètes, etc. mais, sur le terrain, l'angoisse est palpable. Plusieurs travailleurs sont déjà décédés sans avoir été reconnus. Les difficultés subsistent. On peut en imputer la responsabilité au ministre précédent, etc. Mais les travailleurs sont vraiment très inquiets, car ils ont constaté que la législation était mal appliquée et n'avait pas été appliquée pour certains des leurs. Il y a une grande angoisse, à l'heure actuelle, parmi les travailleurs de la STIB.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

04 Questions jointes de

- Mme Catherine Fonck à la ministre de l'Emploi sur "la réforme des APE (aide à la promotion de l'emploi)" (n° 21452)

- M. Georges Gilkinet à la ministre de l'Emploi sur "les modalités de transformation des réductions de cotisations patronales visant les postes contractuels subventionnés au sein du secteur associatif" (n° 21552)

- M. Jean-Marc Delizée à la ministre de l'Emploi sur "la préparation du transfert aux Régions des réductions de cotisations sociales 'groupes cibles' et la pratique de certains secrétariats sociaux en la matière" (n° 22008)

- Mme Zoé Genot à la ministre de l'Emploi sur "les modalités de transformation des réductions de cotisations patronales visant les postes contractuels subventionnés au sein du secteur associatif" (n° 22015)

- M. Benoît Drèze à la ministre de l'Emploi sur "les cotisations patronales sur les emplois APE et ACS" (n° 22045)

04 Samengevoegde vragen van

- mevrouw Catherine Fonck aan de minister van Werk over "de hervorming van de APE-regeling (aide à la promotion de l'emploi)" (nr. 21452)

- de heer Georges Gilkinet aan de minister van Werk over "de manier waarop de vermindering van de werkgeversbijdragen na de bevoegdheidsoverdracht zal worden gerealiseerd voor betrekkingen van gesubsidieerde contractuelen in het verenigingsleven" (nr. 21552)

- de heer Jean-Marc Delizée aan de minister van Werk over "de handelwijze van een aantal sociale secretariaten in het licht van de nakende overheveling naar de Gewesten van de socialebijdragenverminderingen voor doelgroepen" (nr. 22008)

- mevrouw Zoé Genot aan de minister van Werk over "de manier waarop de vermindering van de werkgeversbijdragen na de bevoegdheidsoverdracht zal worden gerealiseerd voor betrekkingen van gesubsidieerde contractuelen in het verenigingsleven" (nr. 22015)

- de heer Benoît Drèze aan de minister van Werk over "de werkgeversbijdragen voor APE- en gecobanen" (nr. 22045)

La **présidente**: Je n'ai pas de nouvelles de Mme Fonck. Je donne donc la parole tout de suite à M. Gilkinet.

04.01 **Georges Gilkinet** (Ecolo-Groen): Madame la présidente, madame la ministre, vous vous rappelez que je vous avais interrogée sur la situation spécifique des villes et communes dans le cadre de la transformation des APE, conséquence de la réforme de l'État.

Le secteur associatif est inquiet. Lors de notre précédent échange, vous aviez rappelé le principe de la neutralité budgétaire. Il me semble essentiel tant pour l'ensemble du secteur associatif que pour chacune des associations. Plusieurs inquiétudes ont été exprimées. Mes collègues, dont Mme Genot, en relaieront d'autres. Quant à moi, je voulais vous interroger plus spécifiquement sur le traitement des associations bénéficiant d'emplois Maribel.

Il apparaît en effet que les modifications imaginées pour ce qui concerne les postes de contractuels subventionnés au sein du secteur associatif ne sont pas neutres pour certains employeurs. La réduction Maribel n'est en effet pas une réduction à proprement parler mais plutôt une forme de cotisation au Fonds Maribel. Cette cotisation est en effet perçue auprès de l'employeur et payée par ce dernier, ce qui permet de doter le Fonds Maribel du secteur concerné de moyens et de créer ensuite de l'emploi par une redistribution de ces cotisations.

Alors qu'aujourd'hui, les employeurs de contractuels subventionnés ne doivent pas payer cette cotisation Maribel, demain, selon mes informations, cette cotisation serait déduite du forfait de réduction dont ils bénéficient. Cela conduirait à imposer des charges financières supplémentaires pour de nombreuses organisations du secteur associatif.

Si les cotisations ainsi récupérées seront probablement transférées dans les Fonds Maribel, il apparaît que beaucoup d'employeurs du secteur associatif ne souhaitent pas se voir imposer des charges financières supplémentaires, même si d'autres emplois seraient créés ailleurs via le Maribel. Il faut savoir que, dans les circonstances budgétaires actuelles, certains secteurs tirent le diable par la queue.

Madame la ministre, mes questions sont les suivantes.

Pour le secteur associatif, quel sera le système de calcul des cotisations patronales des postes de contractuels subventionnés (APE en Wallonie, ACS à Bruxelles, DAC et GESKO en Flandre, BVA en Communauté germanophone) dans le cadre de la transition et du transfert de compétences?

Pouvez-vous nous assurer que ce dispositif sera neutre pour les employeurs de manière individuelle?

Si oui, par quel mécanisme l'exonération de la réduction Maribel social sera-t-elle réalisée pour permettre sa neutralité?

Quelles instances représentatives sont-elles ou seront-elles concertées sur le contenu de ce projet concernant les associations? L'Union des Villes et Communes avait justement mis en évidence les problèmes de votre projet pour ce qui concernait les villes et les communes. Je pense qu'il est important d'assurer le même type de concertation, eu égard au secteur associatif.

04.02 Jean-Marc Delizée (PS): Madame la ministre, j'ai été interpellé par l'inquiétude d'un certain nombre d'associations par rapport à la question des cotisations sociales pour les travailleurs de type ACS, APE ou autres programmes tels que les PTP, travailleurs Activa, CINE et autres étant entendu que, compte tenu de la sixième réforme de l'État, la plupart des réductions "groupes cibles" de cotisations sociales seront transférées vers les Régions à partir du troisième trimestre 2014. Nous sommes dans une phase intermédiaire vers cette régionalisation.

Il me revient que certains secrétariats sociaux demandent à leurs affiliés de leur verser non plus des cotisations sociales réduites mais bien des cotisations complètes de 38,37 % pour les ouvriers et de 32,37 % pour les employés et ce, depuis le 1^{er} janvier 2014. Une régularisation interviendrait à la fin du trimestre (réduction structurelle et réduction "groupes cibles" par travailleur). Ils inversent finalement la logique par rapport à la situation actuelle. Il s'agit d'une anticipation de la régionalisation qui me paraît tout à fait abusive, en tout cas, non fondée à ma connaissance sur des décisions, sur des circulaires, sur des indications ministérielles.

D'après moi, le gouvernement a abordé cette question le 24 janvier dernier et a décidé que toute modification ne pouvait avoir d'impact financier pour les employeurs de ce secteur associatif. Le gouvernement a donc opté pour la neutralité dans le chef des employeurs.

Afin de rassurer le secteur, pouvez-vous confirmer cette volonté et nous dire selon quelles modalités dans cette phase transitoire, les réductions pour les APE seront transformées en réductions "groupes cibles"? Quand et comment comptez-vous modifier l'arrêté royal du Maribel social pour atteindre cet objectif de

neutralité financière pour les employeurs du secteur non marchand? Connaissez-vous la ou les raisons qui justifieraient ce changement de certains secrétariats sociaux et sur quelle base, légale ou réglementaire, un secrétariat social est-il habilité à agir de la sorte?

S'il s'agit d'une erreur d'interprétation de la part de ceux-ci, ce qui est mon hypothèse, quelles mesures avez-vous prévues pour rectifier la situation dans les meilleurs délais et éviter que tout ce secteur ne soit en ébullition par crainte que ces employeurs ne soient plus capables de payer ces avances de cotisations sociales, ce qui fait peser indirectement un danger sur les emplois?

04.03 Zoé Genot (Ecolo-Groen): Madame la présidente, madame la ministre, la régionalisation de compétences provoque des incertitudes qui génèrent de l'anxiété. Tout ce qu'on peut faire pour donner aux personnes la meilleure information possible pour diminuer cette anxiété et éliminer les dysfonctionnements réels est important.

L'ONSS prépare la mise en œuvre du transfert des compétences en matière de réduction de cotisations patronales visant les postes contractuels subventionnés au sein du secteur associatif. À cet égard, l'ONSS prépare un réceptacle administratif qui devrait être opérationnel dès le premier trimestre 2014 et qui permettra le transfert effectif au 1^{er} juillet.

D'après les informations reçues, un problème se pose du fait que, dès le troisième trimestre 2014, les réductions de cotisations interviendront désormais en fin de trimestre et non plus en début de trimestre, comme c'est actuellement le cas. Dans certains cas, les pratiques étant diverses en matière de secrétariat social, cela signifie que des associations devraient payer des montants dont elles ne disposent pas.

Il existe un autre problème qui ne figurait pas dans la version écrite de ma question mais sur lequel je souhaiterais attirer votre attention pour que vous y travailliez aussi, c'est la question des travailleurs à 1/5 temps. Il semblerait qu'ils soient oubliés dans la régionalisation. Si ce n'est pas le cas, via votre site, il faudrait rassurer les acteurs du non-marchand qui travaillent avec des travailleurs à 1/5 temps. Quand un travailleur a pris un crédit-temps pour 1/5, on le remplace par un travailleur à 1/5 temps et il semblerait qu'ils aient peur d'être en dehors du mécanisme prévu et de ne plus pouvoir en bénéficier. La pré-régionalisation ne serait dès lors pas neutre.

J'aimerais aussi savoir si vous avez eu l'occasion de vous concerter avec l'Union des Secrétariats Sociaux pour essayer d'harmoniser les pratiques. En effet, certains secrétariats sociaux demandent à être payés mensuellement alors que les réductions ne sont opérées qu'en fin de mois. Il serait intéressant que les bonnes pratiques soient généralisées et soient uniformes pour l'ensemble des secrétariats sociaux. Cela a-t-il été fait? Est-ce possible?

Par exemple, l'Union des Classes moyennes préconisait de retarder d'un trimestre la pré-régionalisation de crainte de ne pas être capable de faire au mieux dans les délais prévus actuellement vu le fonctionnement des logiciels qui travaillent mensuellement.

Quelle est la situation exacte sur le terrain? Comment comptez-vous surmonter ce problème et faciliter au maximum la vie des acteurs de terrain en concertation avec les secrétariats sociaux?

04.04 Benoît Drèze (cdH): Madame la présidente, madame la ministre, ma question est finalement fort proche de celle de M. Delizée. Nous avons à peu près les mêmes échos.

Ces derniers jours, certains secrétariats sociaux – c'est en tout cas ce que l'on nous répercute – ont annoncé à leurs membres que l'ONSS avait modifié les règles en matière de taux de cotisations patronales sur les emplois APE et ACS et que, dorénavant, les employeurs devaient payer les cotisations au taux plein, mais que cette augmentation pourrait être compensée en fin de trimestre.

Cette annonce a évidemment inquiété les employeurs du secteur non marchand car ils ne s'attendaient pas à être confrontés à une telle obligation. Certaines petites structures sont dans l'impossibilité de payer au pied levé de tels montants. De plus, un système comme celui-là entraînerait une surcharge administrative et de gestion de trésorerie pour les employeurs et sans doute aussi pour l'ONSS.

Heureusement, il ne s'agirait que d'une fausse alerte. Les secrétariats sociaux auraient fait une erreur d'interprétation suite aux discussions en Conseil des ministres du 24 janvier 2014.

Ce Conseil se serait penché sur deux projets: un projet de loi visant à adapter les réductions des cotisations patronales pour la sécurité sociale à la suite de la sixième réforme de l'État; ainsi qu'un projet d'arrêté royal portant modification de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand et de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du chapitre 7 du titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002, visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale.

Madame la ministre, pouvez-vous confirmer qu'il y a eu une erreur d'interprétation et que les employeurs ne doivent pas payer de cotisations patronales supérieures aux cotisations réduites existantes sur les postes APE et ACS? Des mesures vont-elles être prises pour informer correctement les secrétariats sociaux et les employeurs?

Pouvez-vous indiquer le contenu exact des projets discutés en Conseil des ministres et leurs conséquences, en particulier sur les emplois APE et ACS?

04.05 Monica De Coninck, ministre: Madame la présidente, la conversion de la réduction de cotisations pour les contractuels subventionnés en une réduction structurelle assortie d'une réduction "groupes cibles" est une opération financièrement neutre pour les employeurs. La réduction qui était octroyée jusqu'au 31 décembre 2013 consistait en une exonération complète des cotisations sociales de base, un mécanisme de pourcentage basé sur le principe que le montant de la réduction augmente en même temps que les rémunérations. Ce principe est maintenu dans le nouveau système. L'employeur peut tout d'abord appliquer la réduction structurelle et bénéficier ensuite d'une exonération du solde de cotisations grâce à l'application d'une réduction "groupes cibles" qui ne constitue en réalité pas un forfait mais un montant équivalent au solde des cotisations de base après application de la réduction structurelle. Du coup, le montant de la réduction "groupes cibles" s'accroît automatiquement à mesure que les rémunérations augmentent.

La nouvelle réglementation prévoit également que le Maribel social n'entre pas en ligne de compte dans le calcul de la réduction structurelle et de la réduction "groupes cibles". L'employeur peut donc appliquer la réduction structurelle et bénéficier d'une exonération du solde des cotisations de base par le biais de la réduction "groupes cibles" sans qu'il doive tenir compte d'un quelconque montant en Maribel social.

Étant donné qu'il s'agit d'une opération financièrement neutre, il n'y a pas de raison pour que ces employeurs doivent payer des provisions plus élevées à l'ONSS à partir du premier trimestre 2014.

Pour que les choses soient bien claires à cet égard, l'ONSS a publié un communiqué sur le portail de la Sécurité sociale le 4 février.

Dans le cadre de la préparation de la régionalisation des réductions de cotisations, un nombre de réductions existantes (ACS, artistes, personnel de maison) sont intégrées à partir du premier trimestre 2014 dans la structure des réductions "groupes cibles". L'explication détaillée paraîtra le 20 février, avec la mise jour des instructions.

C'est également le cas pour la réduction de cotisations pour les contractuels subventionnés. Jusqu'au quatrième trimestre 2013 inclus, cette réduction était octroyée en calculant un bas pourcentage de cotisations qui tenait compte des cotisations exonérées par la réduction de cotisations.

À partir du premier trimestre 2014, ce sont les cotisations normales qui sont calculées pour ces travailleurs et leur employeur peut appliquer pour eux la réduction structurelle et une réduction "groupes cibles" G7. Toutes les cotisations de base qui restent après application de la réduction structurelle sont sous le G7.

Attention que pour ces employeurs, l'impact est financièrement neutre et qu'ils ne paieront pas plus de cotisations qu'auparavant. Les employeurs ne devront donc pas payer un montant plus élevé de provisions.

Le lien pour lire le communiqué est le suivant: www.socialsecurity.be/instructions. Vous trouvez la page "réductions des cotisations contractuelles conventionnées, provisions" qui reprend toute l'explication de cette opération qui est assez compliquée.

04.06 Georges Gilkinet (Ecolo-Groen): En effet, madame la ministre.

Ce qui compte, c'est d'abord et avant tout l'engagement réaffirmé que cette opération liée à la réforme de l'État sera neutre budgétairement au niveau macro et au niveau micro. C'est l'engagement des 8 partis associés à la réforme de l'État: les 6 partis du gouvernement doivent le traduire juridiquement.

Par ailleurs, on est dans une matière extraordinairement complexe d'un point de vue technique. J'en veux pour preuve votre réponse. Dans ce cadre général, il y a des cas particuliers. Le diable se cache dans les détails. Je voudrais insister sur le dernier élément de ma question: associer à votre travail les secteurs concernés, leurs instances représentatives pour éviter de commettre, en toute bonne foi, des erreurs ou des oublis. Je vous demande d'y être attentive en mettant en œuvre par ailleurs une communication sans faille, comme vous l'avez fait avec ce communiqué que je vais consulter sur le site de la sécurité sociale.

Il est primordial de rassurer les secteurs car s'ils sont inquiets, ce n'est pas pour le plaisir de l'être. C'est en raison de leurs budgets extrêmement serrés. Terminer le mois n'est pas évident et ils sont des clients réguliers des banques pour bénéficier de crédits de caisse.

Éviter de tels désagréments serait un minimum et c'est pourquoi je vous demande de rester attentive à ce dossier dans toutes ses composantes.

04.07 Jean-Marc Delizée (PS): Madame la présidente, je remercie Mme la ministre pour la clarté de sa réponse, au moins sur le principe, le reste étant plus technique.

Je retiens un élément essentiel: vous confirmez la volonté d'une neutralité financière pour les employeurs dans cette période de transition. Cette confirmation me paraît très importante pour le secteur et ses travailleurs.

Cela étant, il conviendrait de fournir une information précise pour rencontrer les inquiétudes, notamment auprès des secrétariats sociaux, comme précisé dans ma question: en effet, même si des sites (ONSS ou sécurité sociale) dispensent certaines informations, il demeure des erreurs d'interprétation, comme vous le confirmez. Il serait donc utile de s'adresser directement aux secrétariats sociaux qui pratiquent différemment en cette matière.

04.08 Zoé Genot (Ecolo-Groen): Madame la ministre, je suis entièrement d'accord avec mes deux collègues.

J'attire votre attention sur un élément: lors de vos vérifications et contacts divers avec le secteur, il convient de considérer le cas particulier du 1/5 temps. Selon la réglementation APE, il est prescrit l'engagement d'un mi-temps au minimum, mais avec une exception pour le remplacement des travailleurs jouissant d'un crédit temps à 4/5: on peut alors engager un APE à 1/5 temps.

Dans ce cas, le seuil minimal applicable pour les travailleurs de moins d'un mi-temps chez le même employeur prévoit qu'ils n'ont plus droit aux réductions, ce qui entraînerait que ce 1/5 temps ne pourra jamais bénéficier ni de la réduction structurelle ni de la réduction "groupes cibles"; c'est un problème à clarifier car c'est important pour les nombreuses personnes concernées.

04.09 Monica De Coninck, ministre: Je vais me renseigner à propos de cette dernière question. Je préfère en effet être prudente quand je ne suis pas certaine de la réponse.

De manière générale, par le passé, les réglementations ont souvent été modifiées. L'opération actuelle de régionalisation complique vraiment les choses. On n'est pas toujours conscients de tous les règlements et mécanismes liés à l'introduction d'une modification.

Nous devons travailler beaucoup aujourd'hui, parce que c'est une opération très compliquée et délicate. Nous essayons, avec mes collaborateurs mais aussi l'ONEM et l'administration, de le faire correctement. Ce n'est pas toujours évident. Par le passé, des changements ont été faits pour des raisons diverses; souvent, nous ne savons même plus quelles étaient ces raisons. Il n'est pas toujours évident d'incorporer tous les éléments.

04.10 Benoît Drèze (cdH): Madame la ministre, merci pour cette clarification.

Si j'ai bien compris, nous pouvons en retenir trois conclusions très simples: les modifications sont de nature

purement technique; elles sont financièrement neutres pour les employeurs; il n'y a pas d'impact sur les provisions à payer pendant le trimestre. Je crois que les choses sont extrêmement claires.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

05 Vraag van de heer Bert Schoofs aan de vice-eersteminister en minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, belast met Beliris en de Federale Culturele Instellingen, over "het maximum toegelaten gewicht dat door arbeiders mag worden getild" (nr. 21608)

05 Question de M. Bert Schoofs à la vice-première ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, chargée de Beliris et des Institutions culturelles fédérales, sur "le poids maximum autorisé pouvant être soulevé par les travailleurs" (n° 21608)

05.01 Bert Schoofs (VB): Mevrouw de minister, in onze wetgeving is blijkbaar geen maximumgewicht vastgelegd dat werknemers manueel mogen tillen. Er is wel een koninklijk besluit uit 1993 dat vermeldt dat het gewicht niet te zwaar mag zijn.

Voor de bouwsector is er wel een specifieke cao uit 2006, die er blijkbaar heeft toe geleid dat pakken cement van 25 kg het standaardgewicht zijn geworden.

Ik heb zelf wat opzoeken gedaan. Ik heb echter weinig gevonden.

Is er bij u een regelgeving bekend waarin het toegelaten maximumgewicht als standaard te dragen lasten wordt bepaald?

Zijn er eventueel geschillen, met daarna oplossingen en regelingen, bekend tussen werkgevers- en werknemersorganisaties, alsook tussen werkgevers en werknemers, waarbij het toegelaten te tillen maximumgewicht een issue was?

Mevrouw de minister, ik dank u alvast voor uw antwoord.

05.02 Minister Monica De Coninck: Mijnheer Schoofs, in antwoord op de vraag die u stelt aan de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, mevrouw Onkelinx, kan ik het volgende antwoorden.

Het is inderdaad zo dat er in de Belgische wetgeving geen maximumgewicht is vastgelegd. In het KB van 1993 staat inderdaad dat dit niet te zwaar mag zijn. Dat is natuurlijk heel relatief.

Er staat wel dat de werkgever moet bepalen, na een risicoanalyse, wat te zwaar is of wat het maximum is. Hij kan daarvoor een beroep doen op de preventiedienst. Die preventiedienst en de werkgever kunnen uiteraard niet voorbijgaan aan internationale referentienormen.

Ook de arbeidsgeneesheer kan in individuele gevallen voorstellen om het gewicht te beperken. Dat hangt ook af van de leeftijd, de lichaamsbouw, het eigen gewicht enzovoort.

Voor de bouw bestaat er een specifieke cao van 4 oktober 2011 die met het KB van 5 maart 2006 in een algemene verbintenis verklaart dat 25 kg als limietwaarde voor voorverpakte materialen geldt. Dat zal waarschijnlijk samenhangen met het feit dat een pak cement 25 kg weegt.

Europese en internationale normen in deze materie zijn niet verplicht, maar worden beschouwd als regels van goed vakmanschap. Er is de Europese norm EN 1005-2. Deze beschrijft de fysieke belasting waarmee rekening moet worden gehouden bij het manueel tillen van machines, onderdelen of producten bij het werken aan machines.

Voor het heffen en tillen wordt in dit verband 25 kg vooropgesteld als maximumgewicht en dit onder optimale omstandigheden. Dit betekent dat het gewicht dicht tegen het lichaam op heuphoogte met een goede grip en zonder draaiing met de rug kan worden getild. Naarmate deze risicofactoren niet optimaal zijn, zal het maximaal aanbevolen gewicht ook verminderen en lager dan 25 kg worden.

Daarnaast is er de internationale ISO 11228-1-norm over heffen en tillen, waarin ook 25 kg als maximumgewicht staat. Afhankelijk van het aantal tilhandelingen per minuut zal het maximum aanbevolen

gewicht lager komen te liggen.

Ook de laagdrempelige *key indicator method* wordt door preventieadviseurs gebruikt. Deze werd gelanceerd in 2007 door het Europees Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk in het kader van de campagne *Lighten the load*. Dit paste in een meer uniforme uitvoering van de Europese richtlijn rond het manueel hanteren van lasten.

Op de site van de FOD WASO, het Belgium Safe Work Information Center, dat ook deel uitmaakt van het hogervermelde Europese agentschap, zijn diverse goede praktijkvoorbeelden vermeld.

Recent werden mijn diensten niet geconfronteerd met betwistingen tussen werkgevers- en werknemersorganisaties over deze specifieke problematiek, wel over het bredere perspectief van de arbeidsomstandigheden, waarbij het gewicht van lasten een rol kan spelen. Denk bijvoorbeeld aan het laden en lossen van bagage, meer specifiek op de luchthaven in Zaventem.

05.03 Bert Schoofs (VB): Mevrouw de minister, u hebt echt uw best gedaan. Ik dank u dan ook voor het uitvoerige antwoord.

Wij moeten natuurlijk niet in regelneerij en in betutteling vervallen. Ik heb niettemin begrepen dat 25 kg overal als een soort standaardmaximumgewicht wordt gehanteerd, wat logisch is.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

La **présidente**: La question n° 21675 de Mme Jadin est transformée en question écrite.

06 Samengevoegde vragen van

- mevrouw **Caroline Gennez** aan de minister van Werk over "het invoeren van één verplichte dag vorming per jaar" (nr. 21745)

- de heer **David Clarinval** aan de minister van Werk over "inspanningen op het stuk van opleiding" (nr. 21994)

06 Questions jointes de

- Mme **Caroline Gennez** à la ministre de l'Emploi sur "l'instauration d'une journée de formation obligatoire par an" (n° 21745)

- M. **David Clarinval** à la ministre de l'Emploi sur "la réalisation d'efforts en matière de formation" (n° 21994)

06.01 Caroline Gennez (sp.a): Mevrouw de minister, ik heb een vraag over het opnemen van de verplichte opleidingsdag – een verplichte dag per jaar om het heel concreet te maken – in alle cao's. Ik meen dat dit de nadruk op opleiding en vorming is die we ook in ons competitiviteits- en werkgelegenheidspact van eind 2013 hebben gelegd.

Het lijkt mij een slimme nadruk in tijden van een snel veranderende economie waar de nadruk op de nieuwe productie van goederen en diensten moet liggen. Naast kostenbeheersing en investeringen in onderzoek en ontwikkeling lijkt dit mij een goede zaak te zijn. Werknemers krijgen hier kansen om in het licht van levenslang leren *training on the job* te hebben, en de werkgevers slagen er misschien in om hun werknemers aan zich te binden en de in hun bedrijf aanwezige competenties te versterken.

Ik was dan ook zeer verbaasd te moeten lezen dat het VBO, bij monde van Pieter Timmermans, de maatregel afdoet als een lastenverhoging, om het heel karikaturaal te stellen, die de bedrijven zuurstof ontnemt. Men zou kunnen zeggen is dat men bij het VBO niet inziet dat vorming en *training on the job* essentieel zijn om competenties te versterken.

Ik vraag mij dan ook af of er inzake de concrete invulling van die verplichte dag vorming een mogelijkheid is om gesprekspartners rond de tafel te krijgen. Zijn er sectoren die ondanks de uitlatingen van het VBO in de media deze maatregel wel als een hefboom zien en toejuichen? Zijn er ook sectoren die al meer dan ruimschoots voldoen aan die dag extra opleiding per jaar?

06.02 David Clarinval (MR): Madame la présidente, tout d'abord, je tiens à remercier Mme Warzée d'avoir bien voulu bousculer son agenda pour me permettre de partir.

Contrairement à Mme Gennez, je souhaite attirer l'attention de Mme la ministre sur toute une série de problèmes, qui se posent avec cette obligation de formation. J'avais déjà soulevé la question auprès de son prédécesseur, Mme Milquet. Malheureusement, ces soucis semblent perdurer.

Imposer aux employeurs d'affecter 1,9 % de la masse salariale de l'entreprise à la formation de leurs salariés est un objectif qui avait été intégré lors des négociations de l'accord interprofessionnel (AIP) 1999-2000. Cet accord traduisait l'engagement pris par les partenaires sociaux de réaliser des efforts supplémentaires en matière de formation. Tous étaient d'accord à ce sujet.

Mais plusieurs questions se posent à l'égard de ce projet. L'objectif de formation se calcule-t-il sur une seule année ou peut-il s'étaler sur plusieurs exercices? Ces formations sont-elles accordées aux intérimaires, dont la présence dans l'entreprise est, par définition, temporaire? Parle-t-on uniquement de formations formelles (c'est-à-dire organisées par des professionnels extérieurs à l'entreprise)? Ou les formations informelles (c'est-à-dire dispensées entre collègues) sont-elles intégrées dans ce système? Comment seront sanctionnées les entreprises qui n'atteindront pas les objectifs de formation? Les employeurs d'un même secteur seront-ils sanctionnés si le secteur ne fournit pas d'efforts suffisants? Des amendes, pertes au droit de subsides, réductions de charges sociales seront-elles infligées à ces entreprises? Y aura-t-il des exceptions pour les entreprises en difficulté?

Une série de secteurs et/ou d'entreprises ont été mis à l'amende après un rapport du Conseil Central de l'Économie (CCE) et du Conseil National du Travail (CNT). Un recours a été déposé par ces entreprises, qui souhaitent avoir des réponses à l'ensemble des questions susmentionnées.

Madame la ministre, pouvez-vous nous en dire davantage sur ce projet? Qu'en est-il du recours des entreprises sanctionnées? Pouvez-vous répondre à l'ensemble des questions soulevées par les partenaires sociaux, afin d'obtenir une plus grande clarté dans ce domaine?

06.03 Minister **Monica De Coninck**: Collega's, ik wil u vooreerst bedanken voor de aandacht die u schenkt aan levenslang leren. Het is een heel belangrijk element in de discussie over de competitiviteit van onze bedrijven. Als wij ons altijd zo erg op de borst kloppen dat wij zoveel innovatieve bedrijven hebben en dat er zoveel in vernieuwing wordt geïnvesteerd, is het nogal evident dat ook vorming wordt georganiseerd voor de mensen die er werken. Dat kan ook niet anders.

Ik wil beginnen met een kleine doordenker vanuit de HRM-wereld, tekenend voor de discussie waarnaar mevrouw Gennez verwijst. De directeur zegt aan zijn HR-manager: "Wat als we investeren in onze mensen en daarna verlaten ze het bedrijf?" Waarop de HR-manager antwoordt: "Wat als we het niet doen en ze blijven?" Ik merk toch nog altijd dat er heel veel tegenstand is tegen investeren in vorming, een deel gerelateerd aan de job, maar ook een deel aan algemene vorming. Ik ga daar straks verder op in, mevrouw Gennez.

Monsieur Clarinval, en ce qui concerne vos questions concrètes concernant l'article 30 de la loi sur le Pacte des générations, je peux vous communiquer ce qui suit.

Premièrement, cet article reprend en fait dans la loi l'obligation que les partenaires sociaux s'étaient imposée et stipule que toutes les commissions paritaires doivent augmenter chaque année leurs efforts en matière de formation, soit par le biais d'une augmentation de 0,1 % de la masse salariale qui est investie dans la formation, soit en augmentant le taux de participation de 5 %.

Si les partenaires ne concluent aucune convention collective de travail (CCT) à ce sujet et que le 1,9 % de la masse salariale globale de toutes les entreprises n'est pas investi dans la formation, les employeurs des commissions paritaires dans lesquelles aucune CCT n'a été conclue doivent payer une cotisation supplémentaire qui est utilisée au profit du "congé éducation payé". Cet objectif de 1,9 % fixé au niveau macroéconomique est évalué annuellement par le Conseil Central de l'Économie sur base des bilans sociaux.

Deuxièmement, les travailleurs intérimaires ont également droit à la formation.

Troisièmement, l'objectif que les partenaires sociaux s'étaient imposé initialement était basé sur les résultats de nos pays voisins dans une enquête européenne. Cette enquête prend comme indicateur l'investissement

financier des entreprises privées dans la formation formelle continue. Via le renouvellement du bilan social, nous avons toutefois entre-temps la possibilité d'évaluer aussi bien la formation professionnelle initiale, formelle et informelle, que la formation professionnelle continue, formelle et informelle.

Quatrièmement, tous les employeurs appartenant à un secteur qui réalise des efforts insuffisants en matière de formation, c'est-à-dire à un secteur qui n'a pas conclu de CCT prévoyant une augmentation annuelle des efforts de formation, sont redevables d'une cotisation patronale de 0,05 % pour le financement du "congé éducation payé". Cette cotisation est calculée sur base du salaire global annuel des travailleurs.

Cinquièmement, une série d'entreprises et d'organisations d'employeurs ont en effet interjeté appel auprès du Conseil d'État contre la décision ministérielle qui fixe la liste des secteurs n'ayant pas réalisé suffisamment d'efforts. Le Conseil d'État a posé une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle à ce propos.

Il a également été demandé au groupe d'experts désigné par le gouvernement pour examiner minutieusement les frais salariaux d'étudier le système de l'article 30 du Pacte des générations. Il est arrivé à la conclusion que sur certains points, la législation pouvait être améliorée.

Le groupe d'experts va d'ailleurs poursuivre ses travaux en la matière et examiner quels objectifs mesurables et effectifs en rapport avec la formation de l'apprentissage, aussi bien au niveau national qu'au niveau des secteurs d'activité des entreprises, pourraient être poursuivis.

Mevrouw Gennez, hiermee kom ik tot uw vraag.

Hoewel het opzet van artikel 30 zijn waarde heeft en gebaseerd is op de gemeenschappelijke wil van de sociale partners, moeten wij vaststellen dat wij er vandaag nog lang niet zijn en dat vooral de toegang tot opleiding zeer ongelijk verdeeld is. Het systeem, dat ik zonet beschreven heb ten aanzien van de heer Clarinval, gaat vooral in op het percentage van de loonmassa, maar als wij dieper kijken, zien wij dat de vorming vaak georganiseerd wordt voor het kaderpersoneel en dat de mensen die lager in het bedrijf functioneren in het beste geval informele vorming krijgen of zelfs helemaal geen vorming krijgen. Dat was de discussie in het kader van het competitiviteitspact.

Daarom heeft de regering in het pact opgenomen te willen inzetten op de democratisering van de opleiding en de participatiegraad te verhogen. Bij herstructurering zien wij immers vaak dat oudere mensen het eerst ontslagen worden en een van de argumenten is dan dat ze niet meer mee zijn met de tijd of niet genoeg algemene vorming hebben of bepaalde technieken niet kennen. Daarom hebben wij dat daarin opgenomen en blijkbaar, zelfs tot mijn grote verwondering, is dat zeer moeilijk. Het omzetten van dat pact in een wetsontwerp heeft tot nogal wat reacties geleid in de media.

Ik ben dan ook blij dat de regering intussen het wetsontwerp heeft goedgekeurd. Ook werd de basisregel opgenomen dat elke werknemer recht heeft op een equivalent van een dag opleiding per jaar. De bedoeling is nu dat de partners op sectoraal vlak daaraan concrete invulling geven en een strategie inzake opleiding ten uitvoer brengen via de cao's.

Als men zo'n discussie begint, begint iedereen natuurlijk met heel typische voorbeelden. Bijvoorbeeld, een bakker heeft slechts een persoon in dienst. Wanneer moet hij dan formeel en informeel die vorming organiseren? Hoe moet dat geteld worden? Als hij een keer om de twee jaar twee dagen formeel organiseert, telt dat dan voor twee jaar of moet het precies elk jaar een dag zijn?

Daarom hebben wij gesproken over het equivalent van een dag per jaar, formeel en informeel, en men moet dan maar zelf bepalen, afhankelijk van de sector, hoe dat best georganiseerd wordt. Maar we hebben wel gezegd dat er voor iedereen vorming moet komen.

Wij kunnen de opleidingsinspanningen niet opdelen per paritair comité maar wel per bedrijfstak, op basis van de NACE-codes. Uit het rapport van de expertengroep blijkt het volgende.

Les branches d'activités présentant les taux d'investissement financiers les plus élevés en formation formelle sont, par ordre d'importance: les secteurs cokéfaction et raffinage; production et distribution d'électricité, de vapeur, de gaz et d'air conditionné; télécommunications; activités financières et d'assurance, et transport et stockage.

Wij zien dat de vorming in sectoren als logistiek en schoonmaak nog bijzonder zwak is, hoewel wij ook merken – dat weet ik uit ervaring met de zorgsector – dat poetsen vandaag een bijzonder technische aangelegenheid is. De schoonmakers en schoonmaaksters hebben behoefte aan meer informatie over hun werk, de producten die zij moeten gebruiken, de volgorde van gebruik of de producten die niet gemengd mogen worden. Gezien de migratie en soms ook de taalproblematiek in ons land, zouden wij daarin veel meer moeten investeren om ervoor te zorgen dat werknemers die minder kansen hebben op de arbeidsmarkt, sneller kunnen integreren.

06.04 **Caroline Gennez** (sp.a): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw uitgebreid antwoord.

Ik heb nog een bijkomende vraag. Zijn er sectoren die enthousiast gereageerd hebben, bij u of via de sociale partners? Ik vind dat vorming voor heel veel sectoren een strategische opportuniteit is, veeleer dan een last. Het zou goed zijn als u partners kan vinden, om hen als voorbeeld te nemen voor andere sectoren.

Ik blijf het een goede maatregel vinden. Ik hoop dat hiermee een belangrijke stap gezet wordt naar de democratisering van opleiding en vorming. De enige kanttekening die men zou kunnen maken, is dat er nog te weinig structurele verankering is, maar ik juich het opstapje alvast heel erg toe.

06.05 **David Clarinval** (MR): Madame la présidente, pour répondre à Mme Gennez, je dirais que le seul secteur enthousiaste est sans doute le secteur de la formation qui voit un marché très important s'ouvrir à lui. Quand on compare le secteur de la formation aux entreprises en France par rapport à en Allemagne, on constate que des effets d'aubaine se créent. Manifestement, nous suivons plutôt la piste française.

Madame la ministre, je vous remercie pour cette réponse précise et très détaillée. Sur le fond, il y a de bonnes intentions mais il faut faire attention à la manière dont cela se concrétise sur le terrain. Faire des formations pour des agents intérimaires part certainement d'une bonne intention mais a priori cela paraît aussi très compliqué à mettre en œuvre. L'exemple du passé où l'on a sanctionné aveuglément toute une série de secteurs qui n'avaient pas atteint globalement leurs objectifs mais dans lesquels des sociétés avaient personnellement atteint leurs objectifs engendre une frustration énorme qu'il ne faudrait pas répéter à l'avenir. Il faudra veiller à ce qu'au sein des secteurs, les bons élèves soient récompensés et les mauvais élèves punis. Il ne faut pas punir aveuglément tout un secteur comme cela a été fait par le passé. J'espère que l'on tiendra compte du passé dans la législation future.

06.06 Minister **Monica De Coninck**: Men heeft gevraagd of bepaalde sectoren bijzonder enthousiast zijn. Wat mij ongelooflijk frustreert, is het volgende. Men – en dat zijn altijd dezelfde groepen – wil dat mensen levenslang werken, men wil langere loopbanen. Als men dat wil, moet men investeren in vorming, want anders kan men dat niet hard maken. Op een of andere manier bestaat hiervoor bij heel veel werkgevers enorm veel tegenkanting. Ik begrijp dat niet.

Als men zijn bedrijf, zijn productieprocessen en zijn dienstverlening belangrijk vindt, moet men toch investeren in de eigen werknemers en komt men toch voortdurend met nieuwe procedures voor de pinnen? Werknemers moeten dat leren.

Een volgend element dat ik belangrijk vind, is het feit dat er naast de plicht tot het geven van vorming door de werkgevers ook de plicht is voor de werknemers om enthousiast en gemotiveerd aan die vorming deel te nemen. Ik merk dat vakbonden niet altijd zo gelukkig zijn met vorming. Men vindt dat er te veel aan, en het is volgens hen frustrerend. Vorming kost heel wat geld en is volgens hen tijdverlies.

Ik meen dan ook dat wij nog heel wat inspanningen moeten leveren. Men vergelijkt altijd met de andere landen. Ik merk dat er in de Scandinavische landen en Duitsland veel meer wordt geïnvesteerd in vorming, zodat werknemers veel langer kunnen werken.

Er worden heel wat discussies gevoerd over tellen, meten en sancties. Ik hoop dat wij zelfs geen sancties hoeven voor te stellen, en dat bedrijven zich bewust worden van het belang van vorming op lange termijn. Als men dat niet doet, ondermijnt men immers het eigen bedrijf.

*L'incident est clos.
Het incident is gesloten.*

07 Question de M. David Clarinval à la ministre de l'Emploi sur "les cotisations dans le régime du chômage avec complément d'entreprise" (n° 21748)

07 Vraag van de heer David Clarinval aan de minister van Werk over "de bijdragen in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag" (nr. 21748)

07.01 **David Clarinval** (MR): Madame la présidente, madame la ministre, récemment, nous avons appris par le biais du Cahier 2013 de la Cour des comptes relatif à la sécurité sociale que le recours au régime du chômage avec complément d'entreprise, autrefois appelé prépension, était découragé par des cotisations plus élevées.

Plus d'un tiers des cotisations déclarées contiennent toutefois des anomalies, ce qui nécessite en moyenne un peu plus de 150 000 rectifications par an. La sécurité sociale risque de ce fait de passer à côté d'un montant important de cotisations.

Ce rapport déplore en outre que, malgré le fait que cette situation ait déjà été exposée dans le Cahier 2012 relatif à la sécurité sociale, elle n'ait pas encore trouvé de solution. On nous annonce cependant qu'en 2012, l'ONSS a détaillé les modifications nécessaires pour aboutir à un régime de cotisations plus efficace. Sur cette base, le Conseil National du Travail (CNT) a indiqué que le nombre d'anomalies pourrait déjà être réduit de plus de 80 % rien qu'en apportant quelques adaptations relativement limitées, tant à la réglementation qu'à la pratique des très nombreux compléments d'entreprise. Le contrôle de l'application de la réglementation redeviendrait ainsi gérable, annonce le rapport.

Le CNT a dès lors demandé de procéder à ces adaptations à partir du 1^{er} avril 2013. Il s'avère cependant qu'à la mi-2013, date de parution du rapport, aucune initiative concrète n'est apparemment encore venue modifier réellement le régime des cotisations. Quant aux services de contrôle de l'ONSS, ils n'ont pas davantage été renforcés pour contribuer à maîtriser les problèmes dans l'intervalle.

Madame la ministre, quelle réponse avez-vous apportée à ce rapport de la Cour des comptes? Les dernières informations datent de la mi-2013. Y a-t-il eu des évolutions dans ce dossier?

07.02 **Monica De Coninck**, ministre: Cher collègue, l'ONSS, suite à l'avis du Conseil National du Travail rendu le 24 septembre 2013 après plus de deux ans de discussions, auxquelles il a participé activement en fournissant des éléments techniques et des simulations d'exemples, a élaboré des textes législatifs qui ne sont pas sans importance vu la complexité du système dit DKV. Ces modifications permettent effectivement de réduire un nombre conséquent d'anomalies présentes actuellement dans le système et aussi d'assurer une meilleure sécurité juridique.

Le premier avis du CNT de juillet 2012 n'apportant pas une simplification suffisamment significative, le dossier a été remis à l'examen. C'est pourquoi un nouvel avis du CNT a été rendu en septembre 2013 après de nouvelles discussions.

Sur base de ces avis, l'ONSS a rédigé un projet de loi ainsi qu'un projet d'arrêté royal. Comme il a été prévu dans la loi, l'avis du CNT concernant ces projets a été demandé. Dans son avis du 24 septembre, le CNT demande d'ailleurs explicitement qu'on le consulte à propos de ces projets de textes.

L'ONSS a pris des mesures pour traiter les anomalies prioritaires, c'est-à-dire celles qui ont un impact sur les droits des travailleurs ou un impact important sur le montant des cotisations. Néanmoins, il n'est pour le moment pas possible, avec le personnel actuel, de traiter davantage de dossiers sans mettre en péril d'autres missions.

En outre, il y a lieu de remarquer que les 150 000 anomalies annuelles peuvent engendrer des montants en positif tout comme en négatif ou sans conséquence financière pour l'ONSS, et que c'est leur traitement manuel qui est trop lourd.

07.03 **David Clarinval** (MR): Madame la ministre, je vous remercie pour votre réponse. J'en déduis donc que le texte législatif est toujours en attente du second avis du CNT. Pour ce qui est du renforcement des moyens, on connaît la situation.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

08 Question de Mme Valérie Warzée-Caverenne à la ministre de l'Emploi sur "la responsabilité dans le cadre des prestations ALE" (n° 21713)

08 Vraag van mevrouw Valérie Warzée-Caverenne aan de minister van Werk over "de verantwoordelijkheid in het kader van PWA-prestaties" (nr. 21713)

08.01 Valérie Warzée-Caverenne (MR): Madame la présidente, madame la ministre, chaque commune est tenue, éventuellement avec d'autres communes, d'avoir une agence locale pour l'emploi (ALE). En collaboration avec l'Office national de l'emploi (ONEM), cette agence est chargée de l'organisation et du contrôle des activités non rencontrées dans les circuits de travail réguliers. En outre, les agences locales pour l'emploi sont également habilitées à fournir des services et emplois de proximité.

Les ALE sont instaurées sous la forme d'ASBL et les travailleurs qui effectuent des activités dans le cadre de l'agence locale pour l'emploi sont engagés dans les liens d'un contrat de travail ALE. Néanmoins, ils sont amenés à exercer des activités à la demande d'utilisateurs particuliers, d'ASBL, d'autorités locales, d'associations non commerciales, d'établissements d'enseignement et d'entreprises agricoles ou horticoles.

Il arrive de temps à autre que la personne travaillant dans le cadre d'un contrat ALE fasse défaut par rapport à ses obligations contractuelles et le fait de devoir prêter pour des tiers alors que l'employeur est l'agence diffuse les responsabilités. Votre département dispose-t-il de données chiffrées sur le nombre de personnes ayant presté dans le cadre de contrats ALE ces 5 dernières années? Pourriez-vous me dire comment s'organise la gestion de conflit dans ce cas? Existe-t-il des sanctions dans le cas de non-respect du contrat par le travailleur? Votre département est-il au courant des conflits ayant entraîné la rupture de contrats ALE? Dans l'affirmative, combien de personnes ont-elles été concernées par cette situation ces 5 dernières années? Dans la négative, ne serait-il pas important de connaître la nature et les raisons des conflits employeur-employé dans le cadre de l'évaluation du système ALE?

En vue de permettre aux personnes éloignées du milieu du travail de reprendre contact avec les réalités de la vie active et considérant que les heures prestées leur permettent d'obtenir un complément financier, votre département a-t-il déjà envisagé d'obliger toutes les personnes dans les conditions requises à s'inscrire à l'ALE ou pensez-vous que cela ne doit rester que sur base volontaire?

Par ailleurs, je vous avais déjà interrogée précédemment sur les différences dans la limitation mensuelle du nombre d'heures alors qu'un maximum de 630 heures par an calendrier ne peut être dépassé. Vous m'aviez confirmé les différentes limitations par secteur mais pas donné la raison qui empêchait un assouplissement de la législation tout en restant dans les limites annuelles. J'aurais aimé vous entendre sur cette possibilité.

Par rapport aux personnes qui ne pourront plus bénéficier du chômage, n'y a-t-il pas également quelque chose à faire jouer au niveau de l'ALE dans ce cadre-là?

Les ALE disposent d'un listing. Si une personne vient s'inscrire, ce listing est mis à jour uniquement sur base des informations transmises par l'ONEM.

Il se trouve que certaines personnes qui sont encore loin de l'âge de la pension et qui se sont inscrites voici dix ans, figurent toujours dans le listing de certaines agences. C'est pourquoi je me demande si l'agence locale ne devrait pas se montrer plus dynamique en relançant de temps à autre ces personnes.

08.02 Monica De Coninck, ministre: Ma réponse comporte beaucoup de chiffres; je vais donc la résumer.

Lors d'un conflit entre un utilisateur et un travailleur ALE, l'agent ALE devra organiser une médiation. Si aucune solution n'est possible, le contrat pourra être rompu. Si le conflit ne peut être réglé sans intervention extérieure, chaque partie pourra décider librement de s'adresser au tribunal du travail. L'ONEM ne dispose pas de données chiffrées à ce sujet.

Si l'utilisateur ne respecte pas ses obligations, le directeur du bureau du chômage pourra décider d'interrompre les services pendant douze mois – période durant laquelle le client ne pourra pas acheter de chèques ALE, tandis que l'agence ne validera aucun formulaire "utilisateur". Si le chômeur fait preuve de mauvaise foi, ses activités seront considérées comme n'ayant pas été remplies au sein d'une agence locale pour l'emploi. Cela vaut en particulier pour des travaux non autorisés.

S'agissant de votre deuxième question, conformément à la réglementation relative aux ALE, tous les chômeurs de longue durée qui satisfont aux critères d'activité dans une ALE sont inscrits. L'agent ALE a pour mission de mettre en rapport le chômeur inscrit avec les utilisateurs. Compte tenu du transfert imminent de compétences, il ne me semble pas opportun de déployer de nouvelles initiatives ni d'apporter des changements réglementaires.

En ce qui concerne votre troisième question, depuis le 1^{er} mars 2010, le nombre maximal d'heures par mois s'élève à septante pour le secteur des activités au profit des personnes physiques – surveillance et accompagnement des malades ou des enfants, entretien de jardins, etc. – ou au profit des établissements d'enseignement. L'extension du nombre d'heures pour certaines activités se justifie par le fait qu'elles sont saisonnières – comme c'est le cas pour l'entretien des jardins. S'agissant des services au bénéfice des établissements d'enseignement, les travailleurs ALE ne peuvent exercer aucune activité pendant les périodes de vacances. L'objectif était de leur donner l'occasion de prester 180 heures.

08.03 Valérie Warzée-Caverenne (MR): Madame la ministre, je vous remercie.

Je prendrai le temps d'analyser tous les chiffres.

En termes de proximité, l'agence locale pour l'emploi a un rôle important à jouer puisque pour les personnes s'inscrivant à l'ALE, c'est une façon de remettre le pied à l'étrier.

Cette matière va être transférée. Des adaptations seront peut-être alors apportées mais, selon moi, il faut utiliser au maximum cet outil en partenariat peut-être avec le Forem, le CPAS et les autres structures proches du citoyen.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

09 Question de Mme Valérie Warzée-Caverenne à la ministre de l'Emploi sur "les jours autorisés pour la recherche d'emploi pendant la période de préavis" (n° 21723)

09 Vraag van mevrouw Valérie Warzée-Caverenne aan de minister van Werk over "het aantal dagen sollicitatieverlof tijdens de opzegperiode" (nr. 21723)

09.01 Valérie Warzée-Caverenne (MR): Madame la présidente, madame la ministre, nous savons tous que les relations contractuelles entre employeur et employé peuvent prendre fin à l'initiative de l'un ou de l'autre. Les différents droits et devoirs des deux parties sont bien réglementés par la loi du 3 juillet 1978 et des arrêtés royaux portant des modifications ultérieures.

Dans la période couvrant le préavis, qu'il soit remis par l'employeur ou le travailleur, il est permis à celui-ci de s'absenter au maximum un jour ou deux demi-jours par semaine pour chercher un autre emploi. Pour l'employé gagnant au-delà d'un certain montant, le droit de s'absenter est réduit à un demi-jour par semaine pendant la période de préavis précédant les six derniers mois du préavis. Pour ces jours, il conserve son salaire normal.

Autant on peut imaginer aisément que cette possibilité de recherche d'emploi est indispensable au travailleur qui reçoit son préavis, afin de lui permettre de retrouver et de consacrer du temps à une nouvelle orientation, autant il faut reconnaître qu'il est rare de voir un employé donner son préavis sans avoir déjà une petite idée du futur poste qu'il occupera, que ce soit sous le statut salarié ou indépendant.

De manière générale, on constate assez rapidement que le choix du salarié occasionne un préjudice à son employeur dès lors qu'il lui appartient de financer des journées non prestées (coût supplémentaire), d'une part, et de se mettre à la recherche d'un remplaçant, d'autre part. À l'heure où les entreprises souffrent, ne serait-ce pas une bonne occasion de revoir ce principe qui les handicape et ne retire en rien le droit du travailleur de quitter son emploi?

Qu'en est-il des conséquences de la nouvelle loi instaurant un statut unique employé/ouvrier? Pourriez-vous me dire si cette possibilité est acquise définitivement aux employés et ouvriers?

De manière plus spécifique, dans le cas où le salarié s'installerait après la période de préavis comme indépendant, le préjudice me semble encore plus important pour l'employeur. En effet, le temps consacré à

la future activité du salarié mais aussi le maintien et l'usage des avantages en nature dont il bénéficie (gsm, voiture, etc.) constituent une pénalité, voire dans certains cas, une réelle concurrence déloyale. En effet, il se peut fort bien, même si ce n'est pas une généralité, que la personne s'installe dans le même secteur que celui dans lequel elle a acquis une certaine expérience. J'aurais aimé vous entendre sur le sujet et voir s'il y a des possibilités de correction ou de recours pour l'employeur qui se sent injustement pénalisé par un salarié qui donne son préavis pour s'installer comme indépendant dans le même secteur, devenant en quelque sorte son concurrent?

09.02 **Monica De Coninck**, ministre: Madame la présidente, madame Warzée, la loi concernant l'introduction d'un statut unique employé/ouvrier en ce qui concerne les délais de préavis et les jours de carence fixe un régime uniforme tant pour les ouvriers que pour les employés.

Dorénavant, le travailleur a le droit de s'absenter du travail avec le maintien de sa rémunération en vue de rechercher un nouvel emploi. Il ne peut bénéficier de cette absence que pour le motif pour lequel la loi l'a instaurée, à savoir la recherche d'un autre emploi.

En ce qui concerne la durée du congé pour sollicitation, il convient de distinguer deux cas.

Soit le travailleur n'a pas droit à une procédure de reclassement professionnel, auquel cas le droit de s'absenter lui est reconnu à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine pendant les vingt-six dernières semaines du délai de préavis. Pendant la période antérieure, le travailleur ne peut en principe s'absenter qu'une demi-journée par semaine. Soit le travailleur a droit à une procédure de reclassement professionnel, auquel cas il pourra s'absenter pendant toute la durée du délai de préavis à concurrence d'un jour par semaine.

Le congé pour sollicitation doit être accordé tant en cas de licenciement que de démission. L'utilité d'un tel congé n'est pas remise en question dans cette dernière hypothèse. Il serait présomptueux d'affirmer que le travailleur qui démissionne a, dans tous les cas, déjà retrouvé un nouvel emploi au moment où il constate la rupture. C'est une mesure qui augmente la mobilité sur le marché du travail. Les employeurs aussi tirent un intérêt de cette mobilité.

Pour le surplus, je rappelle que la loi du 3 juillet 1978 contient des dispositions générales jamais modifiées depuis 1978 interdisant au travailleur de se livrer à des actes de concurrence déloyale envers son employeur tant pendant qu'après l'exécution du contrat de travail. En se conformant au cadre légal spécifique, l'employeur et le travailleur peuvent également opter librement pour l'insertion d'une clause de non-concurrence dans le contrat de travail. Aucune modification législative n'est donc à l'ordre du jour.

09.03 **Valérie Warzée-Caverenne** (MR): Madame la ministre, je vous remercie pour ces informations.

Il est vrai que l'on ne connaît pas toujours les raisons pour lesquelles les personnes démissionnent et si elles ont un autre travail en vue bien que, dans la plupart des cas, elles ont en effet trouvé un autre emploi. En effet, on ne démissionne pas de gaieté de cœur en période de crise quand on sait que l'emploi est rare et que les possibilités de reclassement sont difficiles à trouver.

J'ai bien entendu que la personne ayant démissionné ou ayant été licenciée doit utiliser au minimum un demi-jour par semaine pour la recherche d'un emploi. Comment le vérifier?

09.04 **Monica De Coninck**, ministre: L'employeur peut demander une attestation.

09.05 **Valérie Warzée-Caverenne** (MR): On comprend toute l'utilité de ce demi-jour s'il est utilisé à bon escient.

Vous dites par ailleurs qu'aucun changement n'est prévu. Je trouve que ce pourrait être une option intéressante à discuter avec l'employé qui démissionne. S'il a trouvé un emploi, ce demi-jour ne devrait plus être accordé. L'employeur perd un employé; il doit en chercher un autre et, de surcroît, il paie le préavis de l'employé absent pour recherche d'emploi.

*L'incident est clos.
Het incident is gesloten.*

10 Questions jointes de

- Mme Manuella Senecaut à la ministre de l'Emploi sur "le financement des services externes pour la prévention et la protection au travail" (n° 21772)

- M. Josy Arens à la ministre de l'Emploi sur "le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail en ce qui concerne la tarification" (n° 21778)

10 Samengevoegde vragen van

- mevrouw Manuella Senecaut aan de minister van Werk over "de financiering van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk" (nr. 21772)

- de heer Josy Arens aan de minister van Werk over "het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk wat de tariefregeling betreft" (nr. 21778)

10.01 Manuella Senecaut (PS): Madame la présidente, madame la ministre, la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés comporte une disposition visant à ancrer dans la loi du 4 août 1993 relative au bien-être la compétence du Roi relative au financement des services externes pour la prévention et la protection au travail.

Ainsi, le Roi a la compétence de déterminer le financement des services, les prestations qui doivent être fournies par ces services externes et qui sont couvertes par une cotisation forfaitaire. Le Roi aura aussi la compétence de déterminer deux niveaux de cotisations forfaitaires par travailleur. Le projet prévoit enfin que le Roi déterminera les activités qui feront que l'employeur sera redevable par travailleur de l'une ou de l'autre de ces deux cotisations forfaitaires, tout en prévoyant des cotisations plus basses pour les employeurs qui occupent cinq travailleurs au maximum.

Selon l'exposé des motifs, il s'agit de permettre l'exécution d'un élément de l'accord sur le statut unique dans lequel il est précisé que l'impact de l'augmentation des coûts pour les secteurs qui occupent beaucoup d'ouvriers doit être adouci par une modulation des cotisations des employeurs pour les services externes de prévention et de protection. Toujours dans l'exposé des motifs, il est annoncé que lors de l'élaboration de ce système, on "s'efforcera" à ce que le montant total que tous les services externes dans leur ensemble recevront par le biais de ces cotisations forfaitaires soit du même ordre de grandeur que le montant total des cotisations qu'ils reçoivent actuellement, ceci dans l'hypothèse où le nombre de travailleurs pour lesquels ces services agissent reste égal.

Madame la ministre, pouvez-vous me renseigner plus amplement quant audit système qui sera mis en place? Selon les exigences actuelles de la loi (prestations générales d'analyse des risques, prestations de surveillance de santé), d'autres prestations devront-elles être assurées par les services externes? Comment seront déterminées les activités qui feront qu'un travailleur fera l'objet du paiement d'une cotisation forfaitaire plutôt que d'une autre? Comment une compensation pour les ouvriers pourrait-elle s'opérer sans que cela ne se fasse au détriment d'autres groupes ou au détriment de la prévention elle-même?

10.02 Josy Arens (cdH): Madame la présidente, madame la ministre, vous préparez actuellement un arrêté royal qui suscite beaucoup d'émotion tant au sein des entreprises privées que dans le secteur public. Ce texte modifiera l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail en ce qui concerne la tarification.

En règle générale, les entreprises et les administrations ou les services du secteur public désignent un agent en interne chargé de faire respecter la législation en matière de bien-être au travail. Cependant, lorsqu'il est nécessaire de faire appel à un médecin pour constater, par exemple, une incapacité de travail, un service externe est contacté, à moins qu'un médecin exerce au sein même de l'activité. Ce service externe est une ASBL liée de manière contractuelle avec l'employeur. L'employeur est redevable envers ce service d'une cotisation forfaitaire couvrant les prestations générales minimales à fournir pour l'exécution de certaines missions.

Or le projet d'arrêté royal que vous préparez modifierait la définition et donc le nombre de ces prestations minimales, ce qui aurait bien entendu pour conséquence d'augmenter le forfait à payer. Des secteurs se sont déjà manifestés pour protester contre le contenu de ce texte.

Le SeGEC identifie, par exemple, le surcoût qu'entraînera cette mesure pour ses pouvoirs organisateurs à 1,2 million d'euros. L'enseignement communal et provincial craint, lui, un surcoût de près de 700 000 euros.

Madame la ministre, confirmez-vous que la rédaction de cet arrêté royal pour la prévention et la protection au travail en ce qui concerne la tarification est actuellement en cours? Quelles études réaliserez-vous avant de décider de ces modifications? Sur quelles données vous baserez-vous pour établir leur nécessité? Que répondez-vous aux inquiétudes du SeGEC et de l'enseignement communal et provincial? Quel sera, selon vous, le surcoût à supporter par les communes? Êtes-vous en relation avec le secteur privé à ce sujet?

10.03 **Monica De Coninck**, ministre: Madame la présidente, chers collègues, je suis particulièrement heureuse d'entendre votre intérêt pour la prévention et la protection au travail. Cette matière est réglée par l'arrêté royal relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail (SEPPT) et, depuis 2014, par l'article 40, § 3, alinéa 2, de la loi relative au bien-être des travailleurs.

Cette dernière disposition entrera en vigueur en même temps que l'arrêté royal d'exécution que mon administration est en train d'élaborer après avoir reçu l'avis des partenaires sociaux, réunis au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, et en attendant l'avis du Conseil d'État.

La loi prévoit en particulier deux niveaux de cotisations forfaitaires par travailleur, qui seront différents selon les activités effectuées par les employeurs qui occupent ces travailleurs et notamment en fonction du fait que ces activités requièrent plus ou moins de prestations de la part des services externes à cause, par exemple, du nombre de travailleurs soumis à la surveillance de santé, du taux des accidents de travail ou la présence de risques dans le secteur pouvant générer des maladies professionnelles. À cette fin, mes services répartiront les secteurs en deux catégories distinctes.

En outre, des niveaux de cotisations forfaitaires plus bas doivent être prévus pour les micro-entreprises de maximum 5 travailleurs.

En même temps, les prestations effectuées par les SEPPT dans le cadre des cotisations forfaitaires minimales obligatoires seront en effet mieux définies qu'actuellement et adaptées.

Certaines dispositions relatives à la surveillance de la santé seront également modifiées et assouplies.

Le projet d'arrêté royal ne pourrait pas remettre en question l'ordre de grandeur de l'enveloppe budgétaire dont dispose actuellement les services externes. Mes services s'efforceront de neutraliser, dans la mesure du possible, les coûts supplémentaires pour les entreprises et les institutions publiques, tout en sachant que certaines compensations financières entre des secteurs qui occupent beaucoup de travailleurs manuels et les autres secteurs s'imposent, en exclusion de l'accord sur le statut unique.

Vous pouvez donc constater que je respecte entièrement les dispositions de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés, comme elles ont été votées par la Chambre.

J'attire aussi votre attention sur le fait que la matière concernée, le financement et le fonctionnement des SEPPT est un souci constant depuis plusieurs années aussi bien sur le plan de l'Union européenne que sur le plan belge, comme cela a été reflété par la stratégie communautaire Santé et Sécurité au travail et par la stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2012 et le sera en principe encore dans la stratégie nationale 2014-2020 soumise à l'avis du Conseil National du Travail.

Une étude approfondie sur le financement des missions de prévention des services externes de prévention et de protection au travail a été effectuée en 2010 par l'Université de Liège à la demande de mes services. Vous pouvez prendre connaissance de la synthèse de cette étude sur le site du SPF ETCS.

Étant donné que les travaux sont encore en cours d'exécution, l'impact financier pour les différents secteurs n'est pas disponible. Il sera d'ailleurs différent selon l'entreprise ou l'organisme public concerné.

10.04 **Manuella Senecaut** (PS): Madame la ministre, je prends note de vos réponses et du fait que la réglementation n'est pas encore entrée en vigueur. Tout entrera donc en vigueur en même temps.

Pouvez-vous m'indiquer tout de même le délai nécessaire pour l'entrée en vigueur de ces dispositions, dans la mesure où je crois que ces services externes doivent se préparer au mieux aux changements de la législation?

Vous avez répété aujourd'hui qu'une compensation financière interviendrait. Ces services externes doivent avoir toute garantie d'obtenir cette compensation et doivent connaître la marche à suivre, ce qui n'est pas certain – c'est d'ailleurs repris dans l'exposé des motifs – puisque vous dites qu'on s'y "efforcera". On fera sans doute le maximum pour qu'une compensation intervienne mais il peut y avoir des modifications profondes en fonction des sociétés pour lesquelles travaillent ces services externes.

10.05 Josy Arens (cdH): Madame la ministre, je vous remercie pour votre longue réponse mais incomplète. J'apprécie en effet les chiffres en tant que gestionnaire communal pour connaître l'impact sur les finances, etc.

Vous m'avez répondu que le calcul de l'impact financier n'était pas encore disponible. Je le comprends mais il est important de savoir vers quoi nous allons et de pouvoir répondre aux inquiétudes des différents organismes et pouvoirs publics.

10.06 Monica De Coninck, ministre: Monsieur Arens, les calculs sont nombreux et il y a beaucoup de scénarios. Les chiffres exacts sont difficiles à trouver car non enregistrés. À l'époque, des exceptions ont été décidées et il est très difficile aujourd'hui de trouver des scénarios plus ou moins réalistes. C'est un travail très délicat et très compliqué. Je constate qu'il y a beaucoup d'intérêts différents et qu'il est difficile de trouver quelque chose d'acceptable pour tous les acteurs.

L'incident est clos.
Het incident is gesloten.

La **présidente**: La question n° 21816 de Mme Véronique Bonni est reportée.

11 Question de Mme Zoé Genot à la ministre de l'Emploi sur "la rémunération des travailleurs ALE" (n° 21862)

11 Vraag van mevrouw Zoé Genot aan de minister van Werk over "de vergoeding van PWA'ers" (nr. 21862)

11.01 Zoé Genot (Ecolo-Groen): Madame la ministre, le système des agences locales pour l'emploi fête ses vingt ans et va être bientôt régionalisé. Il accueille un public majoritairement composé de chômeurs de longue durée, qui ont donc besoin d'un accompagnement approprié. Un rapport de l'ALE relatif à l'état des lieux de ce dispositif précise que "les ALE et leurs agents continuent de contribuer, de manière non négligeable, à la réintégration des chômeurs dans le marché de l'emploi".

Madame la ministre, pouvez-vous nous dire combien de travailleurs sont concernés par le système ALE? À quel montant leur indemnisation horaire est-elle fixée? Depuis combien de temps cette indemnisation n'a-t-elle plus été augmentée? Actuellement, leur rémunération s'élève à 4,10 euros par heure – soit une somme particulièrement basse, même si elle complète les allocations de chômage.

Disposez-vous d'une étude sur l'attrait de ce dispositif? N'est-il pas en train de s'atténuer? Cela ne risque-t-il pas de favoriser un repli vers le travail au noir, lequel serait plus rémunérateur? En effet, ce mécanisme avait été créé pour éviter ce phénomène.

Les travailleurs ONEM des ALE et les travailleurs ALE sont assez inquiets des suites de la régionalisation. Quelles en seront les premières étapes? Il importe en effet de rassurer chacun.

11.02 Monica De Coninck, ministre: Madame Genot, je vais vous transmettre ma réponse chiffrée.

En réponse à votre première question, je puis vous informer qu'en 2013 le système ALE concernait 28 565 personnes – comprenant environ 11 000 hommes et 17 000 femmes. En annexe, vous trouverez les statistiques et les détails relatifs au profil des employeurs ALE.

S'agissant de votre deuxième question, l'article 79, § 8, troisième alinéa, dispose que le travailleur ALE fournit ses chèques ALE à son organisme de paiement ainsi que sa carte de contrôle. Pour chaque chèque, il a droit à 4,10 euros.

Pour votre troisième question, depuis le 1^{er} mars 2003, l'indemnité du travailleur ALE est passée de

3,72 euros à 4,10 euros. Jusqu'à présent, l'indemnité horaire n'a pas été modifiée.

En ce qui concerne votre quatrième question, l'ONEM ne dispose d'aucune étude portant sur l'indemnité horaire du travailleur ALE, mais attire l'attention sur son caractère facultatif et sur le fait qu'elle est complétée par une allocation de chômage adaptée à l'index et au bien-être.

Plusieurs microsimulations ont révélé que le système peut résulter en un piège du chômage, dans le sens où un nombre relativement limité d'heures engendre un revenu convenable – quoi qu'il en soit, un revenu supérieur à celui que perçoivent les travailleurs à temps partiel avec AGR qui prestent plus d'heures.

Enfin, en ce qui concerne votre cinquième question, comme vous le savez sans doute, l'accord gouvernemental prévoit que si les Régions décident de maintenir un dispositif ALE, l'autorité fédérale poursuit le financement des allocations de chômage des travailleurs ALE, limité toutefois au nombre actuel d'ayants droit par Région. Le système sera applicable aux chômeurs de longue durée et à ceux qui sont éloignés du marché de l'emploi.

Quoi qu'il en soit, il appartient aux Régions de décider si les régimes actuels sont maintenus ou pas. Compte tenu du transfert imminent des compétences, il ne me semble dès lors pas opportun de déployer de nouvelles initiatives en ce moment. Pendant une période de transition qui durera jusqu'au moment du transfert du personnel aux Régions, le régime restera en principe inchangé. L'on peut donc s'attendre à ce qu'aucun changement ne se produise en 2014.

11.03 Zoé Genot (Ecolo-Groen): Madame la ministre, je vous remercie pour les chiffres. Il est clair que ce n'est pas le bon moment pour faire des changements et des adaptations. Cela n'aurait aucun sens.

Néanmoins, notons que nous héritons d'un outil qui date un peu, puisque la dernière augmentation date de 2003. Cela fait maintenant quelques années que nous n'avons pas pu revoir le montant à la hausse.

Je note bien l'argument sur le piège à l'emploi qui, en effet, est réel.

Les éléments que vous me donnez, si je comprends bien, par rapport à la régionalisation, consistent à ne rien faire et à attendre que les Régions donnent des informations. À l'heure actuelle, sur le terrain, les conséquences au 1^{er} juin suscitent vraiment une grande angoisse.

11.04 Monica De Coninck, ministre: C'est la politique.

11.05 Zoé Genot (Ecolo-Groen): On peut dire que c'est la politique; mais là, c'est la vie des gens. En l'occurrence, aussi bien des travailleurs ONEM que des travailleurs ALE.

Il serait intéressant que nous puissions au moins leur dire: pendant la première phase, avant que les Régions décident à long terme ce qu'elles vont faire, voilà comment cela va se passer. Je pense que cela serait de nature à faire retomber un peu la tension et à permettre aux gens de se motiver sur le travail effectif qu'ils sont en train de réaliser.

11.06 Monica De Coninck, ministre: Cela reste inchangé. C'est pour cette raison que nous ne faisons rien. Autrement, les personnes subissent du stress à deux reprises. Nous avons dit que nous transférions cela aux Régions dans l'état actuel. C'est aux Régions de dire si elles ont d'autres priorités ou non. J'espère qu'à ce moment elles vont négocier avec le niveau fédéral, qui doit payer.

11.07 Zoé Genot (Ecolo-Groen): Madame la ministre, concrètement, quand on régionalise, tout est inchangé tant qu'il n'y a pas de décision contraire. Parfait!

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

12 Samengevoegde vragen van

- de heer Stefaan Van Hecke aan de minister van Werk over "de betalingstermijnen" (nr. 21956)

- de heer Steven Vandeput aan de minister van Werk over "de verwijlinteresten bij de FOD Werkgelegenheid" (nr. 22028)

12 Questions jointes de

- **M. Stefaan Van Hecke à la ministre de l'Emploi sur "les délais de paiement" (n° 21956)**
- **M. Steven Vandeput à la ministre de l'Emploi sur "les intérêts de retard du SPF Emploi" (n° 22028)**

12.01 Stefaan Van Hecke (Ecolo-Groen): Mevrouw de voorzitter, mevrouw de minister, de mondelinge vraag die ik nu stel, is eigenlijk de omzetting van een schriftelijke vraag die niet tijdig beantwoord werd. Veel van uw collega's hebben wel tijdig geantwoord, anderen niet.

Ik zal de vraag, die technisch van aard is, even overlopen.

12.02 Minister Monica De Coninck: (...) Het zijn allemaal cijfers.

12.03 Stefaan Van Hecke (Ecolo-Groen): Hebt u alle gegevens bij? Dat is fantastisch. U moet niet alle details voorlezen. Als ik het antwoord meekrijg, is dat goed voor mij.

Deze vraag stel ik omdat er in het jongste verslag van het Rekenhof over de begroting van 2014 opmerkingen geformuleerd werden over een departement met een grote achterstand in de betaling van facturen, met name het departement Justitie.

Via schriftelijke vragen probeer ik de situatie na te gaan in de verschillende federale overheidsdiensten, om te kunnen nagaan waar de betalingen al dan niet vlot verlopen en wat de oorzaken zijn van eventuele achterstand.

Mevrouw de minister, ten eerste, hoeveel bedroeg de totale som van openstaande facturen bij de FOD Werkgelegenheid op 31 december 2012? Hoeveel was dat bedrag in januari 2013?

Ten tweede, hoeveel facturen werden er te laat betaald door de FOD Werkgelegenheid in de periode januari 2012 tot januari 2013? Wat is de gemiddelde duur van de overschrijding?

Ten derde, welk totaalbedrag vertegenwoordigen de laattijdig betaalde facturen?

Ten vierde, hoelang moet een leverancier gemiddeld wachten voor facturen die uitgeschreven zijn in de periode januari 2012 tot januari 2013?

Ten vijfde, welke meerkosten zijn er eventueel door de FOD betaald als gevolg van laattijdige betalingen? Het kan gaan om boetebedingen, intresten, rechtsplegingvergoedingen en eventuele invorderingskosten.

Ten zesde, zijn er al gerechtelijke invorderingen gebeurd voor niet-betwiste facturen? Zo ja, voor welke bedragen? Werden er al vonnissen geveld ten nadele van de FOD Werkgelegenheid? Zo ja, hoeveel? Welk bedrag moest er betaald worden voor erelonen van advocaten?

Tot slot, als er laattijdige betalingen zijn, wat zijn dan de oorzaken ervan? Welke maatregelen hebt u genomen om ervoor te zorgen dat er een einde wordt gemaakt aan eventuele laattijdige betalingen die om bepaalde redenen veroorzaakt zijn?

12.04 Steven Vandeput (N-VA): Mevrouw de voorzitter, mevrouw de minister, ik heb een soortgelijke vraag, maar met een andere insteek.

Wanneer bij een overheidsopdracht de vastgestelde betalingstermijnen worden overschreden, heeft de opdrachtnemer van die overheidsopdracht van rechtswege en zonder ingebrekestelling recht op de betaling van een intrest naar rato van het aantal dagen overschrijding.

Voor de overheidsopdrachten gesloten vanaf 16 maart 2013 worden de verwijlntresten geregeld in artikel 69 van het KB van 14 januari 2013 tot bepaling van de algemene uitvoeringsregels van de overheidsopdrachten en van de concessies van openbare werken. Voor de vroegere opdrachten geldt artikel 15, § 4, van de algemene aannemingsvoorwaarden van 26 september 1996. Datzelfde artikel 69 van het zojuist geciteerde KB van 14 januari 2013 bepaalt in § 2 dat er voor de opdrachten gesloten met ingang van 16 maart 2013 intrest voor laattijdige betalingen verschuldigd is en dat de opdrachtnemer van rechtswege en zonder ingebrekestelling recht heeft op de betaling van een forfaitaire vergoeding van 40 euro voor de invorderingskosten.

Ten eerste, kunt u voor de administratie onder uw bevoegdheid, met name de FOD Werkgelegenheid, aangeven of voor 2013 de verwijlntrest, zoals bepaald in de wetgeving, systematisch van rechtswege en zonder ingebrekestelling werd uitgekeerd?

Ten tweede, hoeveel facturen werden te laat betaald en welk bedrag vertegenwoordigen die? Welke percentage vertegenwoordigen deze ten opzichte van het totale aantal facturen? Hoeveel verwijlntrest werd er betaald?

Ten derde, op hoeveel van de te laat betaalde facturen werd verwijlntrest betaald? In hoeveel gevallen gebeurde de uitbetaling van de verwijlntresten automatisch en in hoeveel gevallen gebeurde die op aanvraag of bij ingebrekestelling?

Ten vierde, werd de forfaitaire vergoeding van 40 euro systematisch uitbetaald bij het verschuldigd zijn van verwijlntresten? Voor hoeveel te laat betaalde facturen is dat gebeurd?

Mevrouw de minister, voor mij volstaat een schriftelijk antwoord.

12.05 Minister **Monica De Coninck**: Mevrouw de voorzitter, mijnheer Van Hecke, mijnheer Vandeput, op 31 december 2012 bedroeg de totale som aan openstaande facturen bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg afgerond 1,4 miljoen euro. Op 31 januari 2013, dus een maand later, was het nog 520 000 euro.

In de periode januari 2012 tot januari 2013 waren er ongeveer 1 400 te laat betaalde facturen, dat is 30 %. Voor 2013 bedroeg dit aantal 1 100 facturen. De gemiddelde duur van overschrijding van de betaaltermijn bedroeg in 2012 39 dagen. De laattijdig betaalde facturen vertegenwoordigden een totaalbedrag van in 2012 bijna vijf miljoen euro en in 2013 3,7 miljoen euro.

U zult dit allemaal op papier krijgen.

De betalingstermijn voor de periode januari 2012 tot januari 2013 was 45 dagen. De meerkosten voor het begrotingsjaar 2012 betaald aan de leveranciers bedroegen 295 euro. De laatste vijf jaar is een aantal leveranciers overgegaan tot gerechtelijke invordering, in 2011 ging dat over 2 700 euro en in 2012 over 76 000 euro. Het aantal vonnissen in het nadeel van de FOD bedroeg twee vonnissen, maar een zaak werd geschrapt aangezien de desbetreffende factuur intussen door de FOD werd vereffend. Het bedrag aan ereloon voor de advocaten bedroeg in 2011 342 euro en 2012 757 euro.

Dan kom ik aan de belangrijkste redenen voor vertraging en laattijdige betaling.

Ten eerste, de laattijdige betaling kan te wijten zijn aan betwisting van het bedrag, zoekgeraakte facturen, alsook aan de verwerking van facturen waarvan het bedrag voorafgaandelijk moet worden verdeeld onder meerdere overheidsdiensten.

Ten tweede, de registratie in Fedcom geeft aanleiding tot overschatting van het bedrag vermeld in punt 3. Directe betalingen worden bijvoorbeeld door Fedcom doorgaans pas de volgende werkdag verwerkt.

Ten derde, er staan onvoldoende of geen kredieten op een basisallocatie.

Ten vierde, begin 2012 was de vrijgave van kredieten onderworpen aan de wet houdende voorlopige kredieten.

Met het oog op een efficiëntere werking start in 2014 een project om de factuurbehandeling te digitaliseren.

Dan heb ik nog een heel blad met cijfers en zaken over aan wie wij verwijlntresten betaald hebben en hoeveel. Ik zal u allebei een kopie geven van het schriftelijke antwoord, het werd redelijk in detail uitgezocht.

12.06 **Stefaan Van Hecke** (Ecolo-Groen): Mevrouw de minister, ik dank u voor de cijfers. Ik vind dit een belangrijk punt. Ik meen dat uw departement dit beter bijhoudt dan bijvoorbeeld het departement Justitie, waar het problematisch geworden is.

Toch, terwijl u zegt dat het gaat om 3,7 miljoen laattijdige betalingen, gaat het vaak om bedrijven van kleine

zelfstandigen, die lang moeten wachten op hun betaling. Ik vind het belangrijk dat de overheid haar uiterste best doet om tijdig facturen te betalen. Vele zelfstandigen moeten daarvan leven.

Ik kan begrijpen dat er af en toe discussie is of dat er een opsplitsing moet gebeuren, maar ik hoop dat dit in de toekomst tot een minimum beperkt blijft en dat de overheid heel aandachtig is voor tijdige betalingen.

Ik vind het ook opmerkelijk dat u zeer goedkope advocaten hebt, als u maar 757 euro aan advocatenkosten betaalt. Dat is positief nieuws.

12.07 Steven Vandeput (N-VA): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord. Ik zoek altijd het goede in een antwoord. Er is een positieve evolutie. Ik zie dat er in 2013 beter betaald werd dan in 2012. Dat is al goed nieuws.

Wat mij wel verbaast, is dat de wet gewoon niet wordt toegepast. Het koninklijk besluit van 16 maart 2013 wordt stelselmatig niet toegepast. Uw antwoord was zeer duidelijk. Ik vroeg: "Wordt de forfaitaire vergoeding uitgekeerd?" en u antwoordde: neen. Dat is vreemd.

Ook het bedrag van de verwijlinteresten is vreemd, gezien het totale bedrag van de openstaande facturen en de gemelde betalingstermijnen. Het lijkt mij dat ook de wettelijk verschuldigde verwijlinteresten niet automatisch betaald worden. In uw antwoord aan collega Van Hecke hebt u een aantal redenen opgesomd voor late betaling, maar België overtreedt nog altijd de Europese richtlijn aangaande het aantal betalingsdagen. Europa heeft duidelijk een andere visie dan België.

Ernstiger vind ik dat u de leveranciers opnieuw op kosten jaagt om waar zij wettelijk recht op hebben in te vorderen. Misschien kunt u aan het einde van deze legislatuur de aandacht van de administratie erop vestigen dat de digitale verwerking van de facturen zeker voor verbetering moet zorgen.

Ik dank u nogmaals voor uw antwoord.

*L'incident est clos.
Het incident is gesloten.*

13 Question de Mme Valérie Warzée-Caverenne à la ministre de l'Emploi sur "l'incapacité définitive pour une seule entreprise" (n° 22006)

13 Vraag van mevrouw Valérie Warzée-Caverenne aan de minister van Werk over "arbeidsongeschiktheid bij één enkele werkgever" (nr. 22006)

13.01 Valérie Warzée-Caverenne (MR): Madame la ministre, un syndicat d'indépendants évoquait dans un récent article la possibilité pour un salarié d'être déclaré inapte à travailler pour raison médicale chez un employeur et pas ailleurs.

Au départ d'une situation particulière, une conseillère juridique de ce syndicat reconnaissait que ce phénomène n'était pas isolé: "Ce genre de certificat peut être délivré dans des cas où les personnes rencontrent des difficultés relationnelles avec l'employeur ou avec d'autres membres du personnel. La philosophie derrière est que le médecin ne veut pas fermer les autres portes du marché du travail au travailleur".

Néanmoins, on peut légitimement se poser la question quant au respect des dispositions prévues dans l'arrêté royal de 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs. L'article 55 stipule les mesures à prendre avant toute décision: "Avant de proposer la mutation temporaire ou définitive d'un travailleur ou de prendre une décision d'inaptitude, le conseiller en prévention/médecin du travail doit procéder aux examens complémentaires appropriés, qui seront à charge de l'employeur (...).

Il doit en outre s'enquérir de la situation sociale du travailleur, renouveler l'analyse des risques, et examiner sur place les mesures et les aménagements susceptibles de maintenir à son poste de travail ou à son activité le travailleur, compte tenu de ses possibilités."

Ne craignez-vous pas que des certificats d'inaptitude de ce genre soient délivrés de manière quelque peu légère sous le prétexte de "détresse morale" pour échapper aux responsabilités contractuelles qui lient employeur et employé? Comment votre département s'assure-t-il que les dispositions prévues à l'article 55

sont bien respectées sur le terrain? Une fois que l'avis est remis par le médecin du travail, l'employeur n'aurait pas la possibilité d'introduire un recours, seul l'employé aurait ce droit de recours de sept jours quand un certificat pour incapacité définitive est délivré. Confirmez-vous cette information? Dans l'affirmative, pourriez-vous nous dire sous quel motif l'employeur n'a pas ce droit de recours?

13.02 Monica De Coninck, ministre: Madame Warzée, comme mes prédécesseurs, je suis consciente du problème que vous évoquez. Ainsi, un nouvel article 34 de la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978 a été inséré par la loi du 27 avril 2007.

Cet article devait entrer en vigueur à la date prévue par le Roi en même temps que l'arrêté royal d'exécution. Il devait rendre la rupture du contrat de travail plus difficile, notamment dans les circonstances que vous soulignez. À défaut d'accord entre les partenaires sociaux, cette disposition n'a jamais vu le jour.

Avant de proposer des solutions alternatives telles celles que mentionnez, j'ai préféré faire changer fondamentalement l'arrêté royal du 28 mai 2003 sur la surveillance de santé, permettant ainsi d'envisager à l'avenir des solutions pour la situation dans le cas d'espèce. Les modifications de l'arrêté royal du 28 mai 2003 seront soumises prochainement à la signature du Roi.

Lorsque le travailleur est déclaré définitivement inapte à poursuivre le travail convenu, il a le droit de demander une procédure de reclassement. En cas de divergence, les médecins inspecteurs de mon département sont compétents.

En outre, en cas de chômage, un médecin de l'ONEM peut toujours examiner les raisons d'inaptitude invoquées et conclure que le travailleur est bien apte au travail.

Enfin, l'employeur n'est pas au courant du bien-fondé des raisons de l'inaptitude invoquée et ne peut pas être au courant en raison du secret médical, de sorte qu'aucun recours n'est possible contre la décision du conseiller en prévention ou du médecin du travail. Des garanties supplémentaires pourraient être trouvées en prévoyant l'intervention d'autres médecins. C'était notamment le cas dans l'article 34 mentionné ci-dessus.

13.03 Valérie Warzée-Caverenne (MR): Madame la ministre, je vous remercie. Je constate que ce sujet vous a interpellée puisque vous avez fait des propositions. J'entends qu'il n'y avait pas d'accord entre les partenaires sociaux, il n'est dès lors pas facile d'avancer.

Vous avez fait la proposition qu'un deuxième médecin se penche sur le cas en question. Le secret médical est tout à fait légitime et doit être maintenu mais il s'agit d'un recours pour l'employeur qui n'est pas d'accord avec la décision prise.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

La **présidente**: Les questions n^{os} 22011, 22012, 22126 et 22128 de Mme Zoé Genot sont transformées en questions écrites.

14 Question de Mme Zoé Genot à la ministre de l'Emploi sur "la qualité des services rendus par la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage (CAPAC)" (n° 22014)

14 Vraag van mevrouw Zoé Genot aan de minister van Werk over "de kwaliteit van de dienstverlening van de Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen (HVV)" (nr. 22014)

14.01 Zoé Genot (Ecolo-Groen): Madame la présidente, madame la ministre, la CAPAC est un acteur public important car il effectue les paiements des allocations de chômage à environ 120 000 allocataires. Or, on en parle peu.

En 2005, le ministre fédéral de la Fonction publique, Christian Dupont, avait exigé la mise en place d'une étude indépendante sur l'accessibilité téléphonique des services publics, ciblant entre autres la CAPAC. Je vous rappelle que les résultats étaient alarmants puisque, dans 50 % des cas, la communication n'aboutissait pas dans un délai raisonnable, voire pas du tout. À Charleroi, par exemple, 95 % des appels n'aboutissaient à rien et, à Bruxelles, c'était le cas pour 65 % des appels, toujours selon l'étude de 1995 du ministre Dupont.

Malheureusement, la situation ne semble pas s'être beaucoup améliorée. Ces derniers mois, de nombreuses plaintes m'ont régulièrement été transmises. Celles-ci portaient principalement sur l'accueil sur place et sur l'accès téléphonique. Je me suis donc rendue sur place à Bruxelles. Il faut savoir que les gens commencent à faire la file à partir de 06 h 00, alors que les portes ne s'ouvrent qu'à 08 h 00. Si vous y allez un peu avant 08 h 00, il y a déjà une file de plus de 100 personnes devant les portes et vous avez plusieurs heures d'attente. Si vous arrivez plus tard, vous n'avez aucune chance d'être reçu dans la matinée. L'accueil est donc problématique.

Cela n'a pas une valeur exhaustive mais, pour avoir interrogé les personnes qui faisaient la file, la plupart m'ont dit ne plus essayer de téléphoner car cela ne sert à rien. Manifestement, la situation ne s'est pas beaucoup améliorée, en tout cas à Bruxelles. Madame la ministre, j'aurais dès lors bien voulu savoir quelle est la situation ailleurs.

En 2012, en vertu des restrictions budgétaires, des licenciements sont intervenus au sein du personnel de la CAPAC. Toutefois, en parallèle, des managers ont été recrutés dans ce même service public.

Le quotidien des agents de la CAPAC ne correspond plus vraiment aux engagements pris par cette dernière vis-à-vis de ses usagers. Sa charte prône la "disponibilité" et "un accueil convivial adapté aux besoins de chacun", alors que le personnel tout comme les usagers de cet organisme semblent soumis à une pression pénible. Madame la ministre, ne vous semblerait-il pas judicieux de recourir à un certain nombre de modifications afin de rendre le fonctionnement de la CAPAC plus viable? Ainsi, les guichets ne devraient-ils pas être davantage accessibles au public avec des horaires élargis pour éviter les deux à trois heures d'attente. Le service téléphonique ne devrait-il pas, lui aussi, être réfléchi et élargi? Où en est-on dans l'évaluation de son fonctionnement?

En outre, je vous ai demandé un certain nombre de données chiffrées pour connaître l'évolution du personnel de la CAPAC en fonction du nombre d'usagers en 2010, 2011, 2012 et 2013. Je vous ai demandé des chiffres en matière de congés de maladie car on sait que c'est un signe de mal-être des travailleurs. Je souhaitais aussi connaître le nombre de personnes reçues par le personnel en *front desk*. Manifestement, ce personnel est soumis à une très forte pression. Quelles actions seront-elles entreprises pour diminuer le temps d'attente sur place? Enfin, la situation de dossiers complexes m'a aussi été souvent rapportée. Il s'agit par exemple de personnes qui prestent quelques heures d'enseignement sous un statut d'indépendant, par exemple.

Plusieurs témoignages faisaient état de l'impossibilité de la CAPAC à les payer et du conseil qui leur était donné d'arrêter ce travail vu les complications qu'il entraînait pour mettre en ordre leur dossier et, de ce fait, l'absence de tout paiement. Ainsi, un monsieur a arrêté de donner ses quelques heures d'enseignement, car il n'arrivait pas à se faire payer ses allocations de chômage depuis plus de 9 mois.

Un personnel de la CAPAC est-il spécialisé dans les dossiers complexes? Comment agir pour améliorer le suivi de tels dossiers?

14.02 **Monica De Coninck**, ministre: Madame la présidente, madame Genot, vous pouvez me remettre les dossiers qui ne sont pas réglés: je vais les transmettre pour examen.

Je dirai néanmoins que nous avons beaucoup investi dans la CAPAC. Un nouveau manager a été nommé et travaille très correctement. L'infrastructure à Bruxelles a été complètement modifiée: elle était inacceptable à l'époque de ma visite; bien sûr, ce n'est pas possible à réaliser partout.

Depuis l'audit de 2005, diverses mesures ont été prises. Ainsi, en 2007, un *contact center* a été créé; il a permis d'améliorer considérablement l'accessibilité téléphonique. De plus, depuis le 22 octobre 2013, un nouveau système a été mis en production dans le but d'automatiser un certain nombre de fonctionnalités du *contact center*. Cette action doit permettre d'augmenter l'accessibilité téléphonique et de mieux *monitorer* le fonctionnement du *contact center*.

La CAPAC travaille en outre à la qualité de la présentation des services. Afin d'améliorer les compétences de ses opérateurs ou les formations de base de ses nouveaux agents, des formations téléphoniques (stress et agressions) sont également organisées. Elles donnent des résultats positifs. En 2011, une enquête *mystery shopping* a été menée par P&O au sein du *contact center* de la CAPAC en vue d'évaluer la qualité

de la prestation des services. Les résultats du *contact center* sont parmi les meilleurs, et parfois les meilleurs, des 16 autres *contact centers* de l'autorité publique fédérale ainsi audités.

Je dispose de certains chiffres: nombre d'agents, montants payés pour la période de 2010 à 2013. Je vous les transmettrai.

Afin de continuer à garantir la qualité des services, la CAPAC, durant la période de 2010 à 2013, a fortement investi dans une organisation de travail plus efficiente et dans un meilleur support informatique. Le nombre de collaborateurs en congé de maladie a légèrement diminué durant cette période 2010-2013; le nombre moyen de jours de maladie par collaborateur, qui est un indicateur plus approprié, a diminué de 9,57 % en 2011 à 8,77 % en 2013.

Les bureaux de paiement sont en moyenne ouverts à raison de 22 heures par semaine. Certains bureaux sont ouverts un peu plus longtemps. La CAPAC dispose au total de 191 *front desks* répartis parmi 34 bureaux. Depuis 2011, la CAPAC dispose d'un système *ticketing* dans tous les bureaux, ce qui permet de surveiller le *front desk*. Cela signifie que la CAPAC ne dispose pas de données générales pour 2010.

Les statistiques du système *ticketing* montrent que chaque guichetier reçoit en moyenne 38 assurés sociaux par semaine. Je dispose d'un tableau reprenant différents chiffres. Au sein du bureau de Bruxelles, il s'agit de chiffres similaires: en moyenne, 38 assurés sociaux par guichetier par semaine.

En 2008-2009, la CAPAC a procédé à l'achat d'un système de *ticketing*. L'implémentation de ce système a été finalisée en 2011. Ce système permet de mieux gérer la salle d'attente, le billet de monitoring du temps d'attente et d'une répartition des visiteurs en catégories.

Récemment un système de visites sur rendez-vous a été mis sur pied. Via ce système, l'assuré social peut prendre rendez-vous certains jours de la semaine et éviter d'attendre avant d'être servi.

En 2009, une mesure de la charge de travail a été effectuée au sein de la CAPAC. Cette enquête a montré que l'admissibilité, dont fait partie le travail au guichet, est devenue la mission principale dans les bureaux de paiement. Depuis lors, la CAPAC s'est fortement penchée sur cette tâche. C'est ainsi que des recrutements ont eu lieu principalement pour les services d'admissibilité. Un nouveau programme informatique appelé e-Future a été développé en vue de fournir un support dans le but d'effectuer les tâches d'admissibilité de manière efficace et qualitative.

Enfin, la CAPAC essaie également d'atteindre l'assuré social via d'autres canaux. Ceci peut permettre de réduire l'affluence dans la salle d'attente. La CAPAC a en effet rénové le site web qui répand désormais davantage d'informations sur le chômage. Un programme informatique a en outre été développé, à savoir "mon dossier CAPAC", permettant à l'assuré social de consulter en ligne l'état de son dossier.

La CAPAC travaille également à la qualité de la correspondance tant au niveau de la forme qu'au niveau du contenu.

Afin de maintenir à niveau les connaissances des collaborateurs, la CAPAC a donc davantage investi en passant d'une formation de 4,6 jours par ETP en 2011 à une formation de 6,16 jours par ETP en 2012. Il s'agit d'une offre différenciée de formations parmi lesquelles l'enseignement de l'article 36 et pour laquelle un plan de formation annuel est élaboré. Aucune distinction n'est faite entre les collaborateurs. L'objectif est que chaque collaborateur puisse traiter tous les différents types de dossiers. Ils sont pour cela aidés dans leurs tâches par le programme informatique récemment développé.

Bien entendu, dans chaque bureau de paiement, il y a des collaborateurs qui ont davantage d'expertise de par leur expérience et de par leurs compétences.

Il faut du temps avant qu'un nouveau collaborateur puisse appliquer dans la pratique la réglementation du chômage de manière optimale. De plus, la CAPAC travaille à un pôle d'experts au sein de l'ensemble des institutions. Il s'agit de collaborateurs qui doivent veiller à ce que la nouvelle réglementation soit correctement appliquée.

14.03 Zoé Genot (Ecolo-Groen): Madame la ministre, j'entends que des investissements ont été faits pour moderniser les services de manière substantielle, que ce soit au niveau de l'informatique, du site, du

call center, de la formation, du pôle d'experts, etc. J'avoue que cela tranche vraiment avec les témoignages que j'ai entendus. Je pense que ceci mériterait une évaluation externe afin de voir si tous ces investissements ont bien permis un saut qualitatif du service rendu aux usagers.

Je souhaiterais attirer votre attention sur deux points. En ce qui concerne la structure d'âge, 48 % des travailleurs ont plus de 50 ans et vont donc partir dans les années à venir. Il y a donc là un gros défi. Quant à la spécialisation, d'autres organismes de paiement ont des travailleurs plus spécialisés, par exemple des enseignants qui ont des dossiers très complexes. Ceci devrait être étudié.

Enfin, il y a pas mal de gens qui se déplacent pour savoir quand ils vont être payés, en raison de retards dans les paiements. S'il y avait moins de retards, cela permettrait de désengorger les bureaux.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

La réunion publique de commission est levée à 12.40 heures.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 12.40 uur.