

Chambre des représentants de Belgique

SESSION ORDINAIRE 1998-1999 (*)

19 MARS 1999

PROJET DE LOI relatif au contrat de travail ALE (articles 1^{er} à 28 et 32)

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES (1)

PAR M. Luc GOUTRY

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné le présent projet au cours de ses réunions des 24 février, 2 et 10 mars 1999.

(1) Composition de la commission :

Président : M. Chevalier.

A. — Membres titulaires :	B. — Membres suppléants :
C.V.P. Mme D'Hondt (G.), MM. De Clerck, Goutry, Lenssens.	M. Ansoms, Mme Creyf, M. Vandeurzen, Mmes Van Haesendonck, van Kessel.
P.S. Mme Burgeon, MM. Delizée, Dighneef.	MM. Dufour, Harmegnies, Moock, Moriau.
V.L.D. MM. Anthuenis, Chevalier, Valkeniers.	MM. Cortois, De Grauwe, Lano, Van Aperen.
S.P. MM. Bonte, Vermassen.	MM. Cuyt, Suykens, Verstraeten.
P.R.L.- M. Bacquelaine, Mme Herzet.	MM. D'hondt (D.), Michel, Wauthier.
F.D.F. F.D.F.	MM. du Bus de Warnaffe, Fournaux.
P.S.C. M. Mairesse.	Mme Colen, M. Sevenhans.
VI. M. Van den Eynde.	
Blok	
Agalev/M. Wauters.	MM. Detienne, Vanoost.
Ecolo	

C. — Membre sans voix délibérative :

V.U. Mme Van de Castele.

Voir :

- 2000 - 98 / 99 :

- N° 1 : Projet de loi.
- N° 2 à 4 : Amendements.

Voir aussi :

- N° 7 : Texte adopté par les commissions.

(*) Cinquième session de la 49^e législature.

Belgische Kamer van volksvertegenwoordigers

GEWONE ZITTING 1998-1999 (*)

19 MAART 1999

WETSONTWERP betreffende de PWA-arbeidsovereenkomst (artikelen 1 tot 28 en 32)

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE SOCIALE ZAKEN (1)

UITGEBRACHT DOOR DE HEER Luc GOUTRY

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft dit wetsontwerp besproken tijdens haar vergaderingen van 24 februari, 2 en 10 maart 1999.

(1) Samenstelling van de commissie :

Voorzitter : de heer Chevalier.

A. — Vaste leden :	B. — Plaatsvervangers :
C.V.P. Mevr. D'Hondt (G.), HH. De Clerck, Goutry, Lenssens.	H. Ansoms, Mevr. Creyf, H. Vandeurzen, Mevr. Van Haesendonck, Mevr. van Kessel.
P.S. Mevr. Burgeon, HH. Delizée, Dighneef.	HH. Dufour, Harmegnies, Moock, Moriau.
V.L.D. HH. Anthuenis, Chevalier, Valkeniers.	HH. Cortois, De Grauwe, Lano, Van Aperen.
S.P. HH. Bonte, Vermassen.	HH. Cuyt, Suykens, Verstraeten.
P.R.L.- H. Bacquelaine, Mevr. Herzet.	HH. D'hondt (D.), Michel, Wauthier.
F.D.F. F.D.F.	
P.S.C. H. Mairesse.	HH. du Bus de Warnaffe, Fournaux.
VI. H. Van den Eynde.	Mevr. Colen, H. Sevenhans.
Blok	
Agalev/H. Wauters.	HH. Detienne, Vanoost.
Ecolo	

C. — Niet-stemgerechtigd lid :

V.U. Mevr. Van de Castele.

Zie :

- 2000 - 98 / 99 :

- N° 1 : Wetsontwerp.
- N° 2 tot 4 : Amendementen.

Zie ook :

- N° 7 : Tekst aangenomen door de commissies.

(*) Vijfde zitting van de 49^e zittingsperiode.

I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF DE LA MINISTRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL CHARGÉE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES

Le nouveau régime des agences locales pour l'emploi a été instauré fin 1994.

L'objectif était double :

— d'une part, répondre à la demande d'un certain nombre d'activités non rencontrées par les circuits de travail réguliers et qui ne sont pas en concurrence avec ceux-ci;

— d'autre part, répondre à la demande d'emploi des chômeurs de longue durée et des bénéficiaires du minimum de moyens d'existence qui trouvent difficilement une place sur le marché du travail.

Les principes de fonctionnement de ce nouveau régime sont aujourd'hui largement connus, et sont d'ailleurs résumés dans l'exposé des motifs.

Après 4 ans de fonctionnement, le nouveau régime des ALE connaît un succès certain, comme en témoignent les chiffres suivants :

— le nombre de chômeurs actifs chaque mois en ALE a évolué comme suit :

fin 1994 : 6 000;

fin 1995 : 15 000;

fin 1996 : 23 000;

fin 1997 : 34 000;

fin 1998 : 40 000;

— la durée mensuelle moyenne des prestations est actuellement de 28 heures par mois par chômeur actif;

— le nombre d'utilisateurs inscrits fin 1998 s'élevait à 110 000 personnes, soit 102 000 personnes physiques et 8 000 personnes morales (ASBL, écoles, communes, ...);

— le nombre de chèques ALE vendus correspondant au nombre d'heures de travail, a quant à lui évolué comme suit : 1995 : 3,3 millions; 1996 : 6 millions; 1997 : 9 millions; 1998 : 12 millions. Ceci représente un total actuel de plus de 30 millions d'heures de travail et une moyenne mensuelle qui dépasse actuellement 1 million d'heures par mois.

D'autre part, toutes les évaluations qualitatives qui ont été réalisées jusqu'à présent, que ce soit au niveau local, régional ou national, donnent des résultats très positifs. Le régime est apprécié à la fois par les utilisateurs et les prestataires.

Après maintenant 4 ans, le régime des ALE offre ainsi une insertion à plus de 40 000 chômeurs de longue durée. Ce résultat est quantitativement appréciable quand on sait que notre pays compte encore aujourd'hui 195 000 chômeurs de plus de 2 ans et 83 000 minimexés, souvent peu qualifiés. Ces chiffres illustrent également que, dans l'état actuel du marché de l'emploi, le régime des ALE qui touche ainsi 15 % du public cible peut constituer, pour certains chômeurs, un tremplin vers l'emploi régulier et pour d'autres, une insertion considérée — provisoirement —

I. — INLEIDING VAN DE MINISTER VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID BELAST MET HET GELIJKEKANSENBELEID

Het nieuwe stelsel van de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen werd eind 1994 ingevoerd.

De doelstelling was dubbel :

— enerzijds, een antwoord bieden op de vraag naar een aantal activiteiten waaraan niet tegemoetgekomen wordt door het reguliere arbeidscircuit, zonder er evenwel een concurrentie voor te betekenen;

— anderzijds, een antwoord bieden op de vraag naar werk van langdurig werklozen en personen die het bestaansminimum ontvangen die moeilijk een plaats vinden op de arbeidsmarkt.

De werkingsprincipes van het nieuwe PWA-stelsel zijn bekend en worden overigens samengevat in de memorie van toelichting.

Na 4 jaar werking is het nieuwe PWA-stelsel succesvol, zoals wordt aangetoond door de volgende cijfers :

— het aantal werklozen die elke maand in PWA-verband werken is als volgt geëvolueerd :

eind 1994 : 6 000;

eind 1995 : 15 000;

eind 1996 : 23 000;

eind 1997 : 34 000;

eind 1998 : 40 000;

— de gemiddelde duur van de prestaties bedraagt momenteel 28 uren per maand per actieve werkloze;

— het aantal in de PWA's ingeschreven gebruikers bedroeg eind 1998 110 000, waarvan 102 000 natuurlijke personen en 8 000 rechtspersonen (vzw's, scholen, gemeenten, ...);

— het aantal verkochte PWA-cheques, dat met het aantal gepresteerde uren overeenstemt, is van 3,3 miljoen in 1995 gestegen tot 6 miljoen in 1996, 9 miljoen in 1997 en 12 miljoen in 1998. Dit komt overeen met een huidig totaal van meer dan 30 miljoen werkuren en een maandelijks gemiddelde dat vandaag 1 miljoen uren per maand overstijgt.

Anderzijds geven alle kwalitatieve evaluaties die tot op heden op lokaal, regionaal en nationaal vlak werden verricht zeer positieve resultaten. Het stelsel wordt ruim gewaardeerd door zowel de PWA'ers als door de gebruikers.

Na 4 jaar biedt het PWA-stelsel zodoende aan meer dan 40 000 langdurig werklozen een herinschakeling. Dit resultaat is op kwantitatief vlak waardevol als men weet dat ons land vandaag 195 000 personen die meer dan 2 jaar werkloos zijn en 83 000 bestaansminimumtrekkers telt, overwegend laaggeschoolden. Deze cijfers tonen ook aan dat in de huidige arbeidsmarkt, het PWA-stelsel, dat dus 15 % van de doelgroep bereikt, voor bepaalde werklozen een overgang naar het reguliere arbeidscircuit kan zijn en voor anderen, een inschakeling die, voorlopig,

rement — comme suffisante. Nonobstant les critiques du départ, on reconnaît aujourd'hui que le statut financier et social des prestataires est très valable.

Le régime des ALE fait depuis le départ l'objet d'une évaluation continue. Cette évaluation se traduit notamment par les améliorations suivantes :

— la couverture du prestataire dans le cadre des assurances accidents du travail et responsabilité civile a été améliorée;

— le statut du prestataire a également été amélioré dans le cadre de l'assurance chômage, notamment en ce qui concerne le chômage de longue durée;

— les moyens affectés à la formation des travailleurs ALE ont été renforcés. Les ALE doivent ainsi y consacrer 25 % des recettes qu'elles enregistrent sur la vente des chèques;

— le groupe des demandeurs d'emploi qui ont accès au régime a été élargi à tous les chômeurs de plus de 2 ans. Afin de répondre à la demande croissante d'activités, mais aussi et surtout pour augmenter les perspectives de réinsertion des chômeurs plus âgés, la ministre a décidé récemment d'ouvrir l'accès au régime aux chômeurs de 45 ans et plus après 6 mois de chômage. L'arrêté royal qui concrétise cette décision sera publié sous peu;

— enfin, des programmes facilitant la réinsertion vers l'emploi régulier ont été introduits. La ministre cite les programmes de transition professionnelle dans le secteur non marchand et l'activation des allocations de chômage dans les entreprises (aussi appelée emplois « Smet ») dans le secteur marchand essentiellement. À partir du 1^{er} avril 1999, la mesure du chèque service pour les travaux de peinture intérieure et de tapissage chez les particuliers complétera ces dispositifs. Ces mesures offrent de nouvelles perspectives de réinsertion dans un emploi régulier aux chômeurs, y compris ceux qui sont actifs en ALE, et élargissent le champ des missions de l'ALE au plan local.

Enfin, il faut citer également les nouvelles perspectives offertes par le convenant pour l'emploi souscrit par les autorités fédérale et régionale compétentes. Cette initiative ne concerne actuellement que la Région flamande mais des pourparlers constructifs sont également en cours avec les autres régions. Cette collaboration offrirait au demandeur d'emploi un guichet unique et de proximité où il peut trouver facilement et plus efficacement une réponse à ses différents problèmes de réinsertion.

*
* *

Le présent projet constitue une étape supplémentaire dans l'amélioration du régime des ALE.

als voldoende kan worden beschouwd. Ondanks de aanvankelijke kritieken wordt vandaag erkend dat het financiële en sociale statuut van de PWA'ers waardevol is.

Het PWA-stelsel maakt sinds het begin het voorwerp uit van een permanente evaluatie. Deze evaluatie vertaalt zich namelijk door de volgende verbeteringen :

— de dekking van de PWA'er in het kader van de verzekering voor arbeidsongevallen en burgerlijke aansprakelijkheid werd verbeterd;

— het statuut van de PWA'er binnen de werkloosheidsverzekering werd ook verbeterd, namelijk voor wat de langdurige werkloosheid betreft;

— de middelen besteed aan de opleiding van de PWA'ers werden versterkt. Zo moeten de PWA's er 25 % van de opbrengst voortvloeiend uit de verkoop van PWA-cheques aan besteden;

— de groep van werkzoekenden die toegang hebben tot het stelsel werd verruimd tot alle personen die meer dan 2 jaar werkloos zijn. Om een antwoord te bieden aan de stijgende vraag naar activiteiten, maar ook en vooral om de herinschakelingsperspectieven van de oudere werklozen te verhogen, heeft de minister recent beslist de toegang tot het stelsel te openen voor de + 45-jarige werklozen na 6 maand werkloosheid. Het koninklijk besluit tot uitvoering van deze beslissing zal binnenkort gepubliceerd worden;

— ten slotte werden programma's ingesteld die de doorstroming naar het reguliere arbeidscircuit vergemakkelijken. De minister verwijst hier naar de doorstromingsprogramma's in de *non-profit*sector en de activering van de werkloosheidsuitkeringen in de ondernemingen (ook « Smet »-banen genoemd) vooral in de *profit*sector. Vanaf 1 april 1999 zal de maatregel van de dienstencheques voor de schilder- en behangwerken binnenshuis dit geheel aanvullen. Deze maatregelen bieden nieuwe inschakelingsperspectieven in de reguliere arbeidsmarkt voor de werklozen, met inbegrip van diegenen die in een PWA actief zijn. Met deze maatregelen worden ook de opdrachten van de PWA op lokaal vlak uitgebreid.

Ten slotte dient men ook te verwijzen naar de nieuwe perspectieven geboden door de tewerkstellingsconvenanten, ondertekend door de bevoegde federale en regionale overheden. Dit initiatief betreft nu enkel het Vlaams Gewest maar constructieve onderhandelingen zijn ook aan de gang met de andere gewesten. Deze medewerking zou aan de werkzoekende een enig en nabijgelegen loket aanbieden waar hij/zij op een gemakkelijke en efficiënte wijze een antwoord kan vinden op zijn/haar verschillende inschakelingsproblemen.

*
* *

Voorliggend ontwerp is een bijkomende stap in de verbetering van het PWA-stelsel.

Il vise à améliorer le statut du prestataire sur le plan du droit du travail.

Actuellement, le chômeur qui effectue des prestations de travail en ALE reste, même pour ses heures de prestations, un chômeur qui perçoit un complément d'allocations de chômage. Il n'est pas engagé dans les liens d'un contrat de travail.

Il est ressorti de l'évaluation globale réalisée en 1996, mais également de la demande des organisations de travailleurs et des agences locales pour l'emploi, que ce statut devrait être valorisé, non pas sur le plan du statut financier et de la couverture sociale considérés comme très valables, mais sur le plan du droit du travail.

Le gouvernement propose en conséquence de valoriser le statut du prestataire par la conclusion d'un contrat de travail avec l'ALE. Le prestataire deviendra ainsi un travailleur à temps partiel percevant une rémunération complète pour le travail presté et une allocation de chômage réduite pour ses heures d'inactivité, appelée allocation de garantie de revenu ALE, comme dans le cadre du travail à temps partiel.

Le contrat de travail ALE s'inscrit parfaitement dans le cadre des lignes directrices européennes pour l'emploi 1998 et 1999. Celles-ci prévoient en effet que : « Chaque État membre examinera de son côté l'opportunité d'introduire des types de contrats plus adaptables pour tenir compte du fait que l'emploi revêt des formes de plus en plus diverses. Les personnes travaillant dans le cadre de contrats de ce type devraient, dans le même temps, bénéficier d'une sécurité suffisante et d'un meilleur statut professionnel, compatibles avec les nécessités des entreprises. ».

Ce projet de loi a été soumis à l'avis du Conseil national du travail. Il a été tenu compte de l'avis unanime émis par cette instance le 16 juin 1998. Il a également été soumis à l'avis du Conseil d'État.

Pour éviter toute confusion la ministre souligne tout particulièrement que l'objectif de la présente réforme est de valoriser le statut du prestataire en droit du travail. Conformément à la décision du Conseil des ministres et à l'avis des partenaires sociaux au sein du CNT, les principes de base de fonctionnement du régime, c'est-à-dire la composition et les compétences des ALE, les utilisateurs potentiels, les prestataires et le nombre d'heures maximum de prestations, les activités autorisées, les conditions financières pour l'utilisateur, la couverture sociale et le régime fiscal du prestataire, restent inchangés.

Le texte proposé s'articule autour de trois grands principes :

- offrir au prestataire un contrat de travail à durée indéterminée adapté;
- conserver la souplesse du régime actuel;

De bedoeling is het statuut van de PWA'er op het vlak van arbeidsrecht te verbeteren.

Vandaag blijft de werkloze die in PWA-verband werkt, zelfs voor zijn werkuren, een werkloze die een toeslag op de werkloosheidsuitkering ontvangt. Hij wordt niet met een arbeidsovereenkomst aangeworven.

Uit de globale evaluatie van 1996, maar ook uit de vraag van de werknemersorganisaties en de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen, bleek dat dit statuut gevaloriseerd zou moeten worden, niet op financieel vlak of op het vlak van de sociale bescherming die als heel valabel beschouwd worden, maar op het vlak van arbeidsrecht.

De regering stelt dus voor het statuut van de PWA'er te valoriseren door het afsluiten van een arbeidsovereenkomst met de PWA. De PWA'er zal zodoende een deeltijdse werknemer worden die een volledig loon voor het gepresteerd werk ontvangt en een verlaagde werkloosheidsuitkering voor de inactiviteitsperiodes, die PWA-inkomensgarantie-uitkering genoemd wordt, zoals in het kader van de deeltijdse arbeid.

De PWA-arbeidsovereenkomst past volledig in de Europese richtsnoeren voor de werkgelegenheid 1998 en 1999. Deze voorzien immers het volgende : « Elke lidstaat onderzoekt voor zichzelf of het opportuun is in zijn wetgeving gemakkelijker aanpasbare contractsoorten in te voeren om rekening te houden met steeds diverser wordende arbeidsvormen. Werknemers met dergelijke contracten zouden terzelfder tijd meer zekerheid moeten krijgen en een betere beroepsstatus hebben die met de behoeften van de ondernemingen verenigbaar is. ».

Dit wetsontwerp werd aan het advies van de Nationale Arbeidsraad voorgelegd. Er werd rekening gehouden met het unanieme advies dat deze instantie op 16 juni 1998 geformuleerd heeft. Het ontwerp werd ook aan het advies van de Raad van State voorgelegd.

Met het oog op de duidelijkheid onderstreept de minister nogmaals dat de bedoeling van deze hervorming de valorisatie van het statuut van de PWA'er in het arbeidsrecht is. Conform de beslissing van de Ministerraad en het advies van de sociale partners in de NAR blijven de basiswerkingsprincipes van het stelsel onveranderd, met name de samenstelling en de bevoegdheden van de PWA's, de potentiële gebruikers, de PWA'ers en het maximum aantal gewerkte uren, de toegelaten activiteiten, de financiële voorwaarden voor de gebruiker, de sociale bescherming en het fiscaal stelsel voor de PWA'er.

Het voorliggende wetsontwerp is opgebouwd rond drie grote beginselen :

- aan de PWA'er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur aanbieden die aangepast is aan zijn werksituatie;
- de soepelheid van het huidige stelsel bewaren;

— garantir au travailleur le maintien du revenu net perçu actuellement.

Le contrat de travail ALE, instauré par le titre II du projet de loi, n'est pas soumis à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. La spécificité de la relation de travail entre le prestataire, l'agence locale pour l'emploi, et le bénéficiaire des prestations ALE exigeait en effet que ce contrat soit soumis à des dispositions particulières, qui, tout en se rapprochant sur de nombreux points de la réglementation générale en matière de contrats de travail, n'en constituent pas moins un régime que l'on peut qualifier de *sui generis*.

— *Définition du contrat de travail ALE* (article 3)

Le contrat de travail ALE est défini comme étant le contrat par lequel un travailleur s'engage à effectuer, sous l'autorité de l'agence locale pour l'Emploi et contre rémunération, des prestations de travail dans le cadre d'activités déterminées par l'arrêté royal.

Ce contrat de travail se distingue des autres contrats de travail dans la mesure où :

- l'employeur ne peut être qu'une agence locale pour l'emploi régulièrement instituée;
- le travailleur doit répondre à des conditions légales et réglementaires pour pouvoir effectuer des prestations de travail;
- seuls certains types d'activités, déterminées par arrêté royal, peuvent être effectuées dans le cadre de ce type de contrat;
- les activités sont effectuées par le travailleur uniquement auprès d'utilisateurs autorisés.

— *Formalités* (articles 4 à 6)

Le projet de loi impose de constater le contrat par écrit. Six mentions doivent figurer sur ce contrat : l'identité des parties, la date et le code d'enregistrement du travailleur dans l'ALE, l'information du type d'activités qui pourront être réalisées dans le cadre du contrat, de la durée maximale des prestations et de la rémunération qui sera octroyée au travailleur. Il est prévu qu'un modèle de contrat de travail pourra être fixé par arrêté royal.

— *Obligations des parties* (articles 7 à 15)

Les obligations de l'agence locale pour l'emploi en sa qualité d'employeur et du travailleur sont similaires à celles assumées par les employeurs et les tra-

— aan de werknemer het behoud van netto-inkomen dat dergelijke werknemers momenteel ontvangen, waarborgen.

De PWA-arbeidsovereenkomst, die wordt ingevoerd door titel II van het wetsontwerp, is niet onderworpen aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De eigenheid van de arbeidsrelatie tussen de PWA'er, het plaatselijk werkgelegenheidsagentschap en de begunstigde van de PWA-prestaties vereiste dat deze overeenkomst zou worden onderworpen aan bijzondere bepalingen die, ook al vertonen ze op talrijke punten gelijkheid met de algemene reglementering inzake arbeidsovereenkomsten, niettemin een stelsel vormen dat men kan betitelen als *sui generis*.

— *Definitie van de PWA-arbeidsovereenkomst* (artikel 3)

De PWA-arbeidsovereenkomst wordt omschreven als de overeenkomst waarbij een werknemer zich verbindt om, onder gezag van het plaatselijk werkgelegenheidsagentschap en tegen loon, binnen het kader van de door de Koning bepaalde activiteiten arbeidsprestaties te verrichten.

Deze overeenkomst onderscheidt zich van andere arbeidsovereenkomsten in de mate waarin :

- de werkgever enkel een plaatselijk werkgelegenheidsagentschap dat op regelmatige wijze werd opgericht kan zijn;
- de werknemer moet beantwoorden aan wettelijke en reglementaire bepalingen om arbeidsprestaties te kunnen verrichten;
- enkel bepaalde types van activiteiten, bepaald bij koninklijk besluit, kunnen worden verricht in het kader van een dergelijke overeenkomst;
- de activiteiten door de werknemer enkel kunnen worden verricht bij gebruikers die daarvoor de toestemming hebben verkregen.

— *Formaliteiten* (artikelen 4 tot 6)

Het wetsontwerp legt de verplichting op de overeenkomst schriftelijk vast te stellen. Zes vermeldingen moeten in deze overeenkomst worden opgenomen : de identiteit van de partijen, de datum van inschrijving van de werknemer in het PWA en de inschrijvingscode, de informatie betreffende de activiteiten die kunnen worden verricht in het kader van de overeenkomst, de maximumduur van de prestaties en het loon dat zal worden toegekend aan de werknemer. Er is in voorzien dat een model van de arbeidsovereenkomst bij koninklijk besluit kan worden bepaald.

— *Verplichtingen van de partijen* (artikelen 7 tot 15)

De verplichtingen van het plaatselijk werkgelegenheidsagentschap, in zijn hoedanigheid van werkgever, en van de werknemer zijn gelijkaardig aan die

vailleurs dans le cadre des contrats de travail. Dans la mesure où les prestations de travail effectués par les travailleurs ALE sont exécutés auprès d'utilisateurs, certaines obligations ont été adaptées afin de tenir compte de cette particularité.

— *Suspension du contrat de travail ALE* (articles 16 à 19)

En ce qui concerne la suspension du contrat de travail, les cas dans lesquels le contrat de travail ALE est suspendu sont similaires aux cas de suspension en matière de contrat de travail. Toutefois, le paiement d'une rémunération garantie n'est pas prévue puisque le travailleur ALE continue à bénéficier, pendant cette suspension, d'une indemnisation par l'assurance chômage.

— *Fin du contrat de travail ALE* (articles 20 et 21)

Les règles en matière de rupture du contrat de travail ALE sont des règles spécifiques tenant compte de la particularité de la relation de travail. C'est ainsi qu'une durée de préavis réduite a été prévue. Cette durée étant très courte, il n'a pas été jugé nécessaire de prévoir des règles spéciales en matière de rupture pour motif grave. La possibilité pour le travailleur ALE de quitter immédiatement son emploi dans le cas où il aurait trouvé un autre emploi a également été inscrite dans le projet de loi.

Le chapitre II du titre III adapte la législation de base sur les ALE à l'instauration du contrat de travail ALE. Étant donné que, mis à part le statut du prestataire, les règles de base du fonctionnement du régime des ALE ne sont pas modifiées, il s'agit d'adaptations essentiellement formelles.

En résumé, on relèvera que :

— le nombre maximum d'heures de prestations dans le chef du travailleur restera fixé à 45 heures par mois avec les exceptions actuelles (horticulture, catastrophe, assistants de prévention et de sécurité);

— le maintien du revenu net actuel est garanti au travailleur par l'octroi d'une rémunération complète pour les heures prestées et par le versement d'une allocation dans le cadre de l'assurance chômage, appelée allocation de garantie de revenu ALE, comme dans le cadre du travail à temps partiel. La rémunération sera de 250 francs par heure prestée et l'allocation de garantie de revenu ALE correspondra à l'allocation de chômage complète réduite de 100 francs par heure prestée.

Le chapitre III du titre III adapte la législation fiscale. Il s'agit ici aussi d'adaptations essentiellement formelles puisque l'objectif est de garantir au

welke gelden voor de werkgevers en werknemers in het kader van de arbeidsovereenkomsten. Voorzover de arbeidsprestaties verricht door de PWA-werknemers worden uitgevoerd bij gebruikers, werden bepaalde verplichtingen aangepast teneinde met deze bijzonderheid rekening te houden.

— *Schorsing van de PWA-arbeidsovereenkomst* (artikelen 16 tot 19)

Wat de schorsing van de arbeidsovereenkomst betreft, zijn de gevallen waarin de PWA-arbeidsovereenkomst wordt geschorst gelijkaardig aan de gevallen van schorsing die in het algemeen gelden voor arbeidsovereenkomsten. Doch er werd niet voorzien in de betaling van een gewaarborgd loon aangezien de PWA-werknemer gedurende deze schorsing een vergoeding blijft genieten via de werkloosheidsverzekering.

— *Einde van de PWA-arbeidsovereenkomst* (artikelen 20 en 21)

De regels inzake de verbreking van de PWA-arbeidsovereenkomst zijn specifieke regels die rekening houden met de eigenheid van de arbeidsrelatie. Aldus werd in een verkorte opzeggingstermijn voorzien. Daar deze termijn zeer kort is, werd het niet nodig geacht in bijzondere regels te voorzien inzake de verbreking om dringende redenen. Tevens werd in het wetsontwerp voorzien in de mogelijkheid voor de PWA-werknemer om zijn dienstbetrekking onmiddellijk te verlaten zo hij een andere dienstbetrekking heeft gevonden.

Hoofdstuk II van titel III wijzigt de basiswetgeving betreffende de PWA's in functie van de invoering van de PWA-arbeidsovereenkomst. Aangezien, behalve het statuut van degene die prestaties levert, de basisregelen van de werking van het PWA-stelsel niet gewijzigd zijn, gaat het voornamelijk om aanpassingen naar de vorm.

Samengevat worden de volgende wijzigingen aangebracht :

— het maximum aantal gewerkte uren in hoofde van de werknemer blijft vastgelegd op 45 uren per maand met de huidige uitzonderingen (tuinbouw, ramp, stadswachten);

— het behoud van het huidige netto-inkomen wordt aan de werknemer gewaarborgd door het toekennen van een volledig loon voor de gewerkte uren en door het storten van een uitkering in het kader van de werkloosheidsverzekering, PWA-inkomensgarantie-uitkering genoemd, zoals in het kader van de deeltijdse arbeid. Het loon zal 250 frank bedragen per gewerkt uur en de PWA-inkomensgarantie-uitkering zal overeenstemmen met de volledige werkloosheidsuitkering verlaagd met 100 frank per gewerkt uur.

Hoofdstuk III van titel III past de fiscale wetgeving aan. Het betreft hier ook voornamelijk formele aanpassingen daar het de bedoeling is aan de werk-

travailleur le maintien du revenu net perçu actuellement, et à l'utilisateur les mêmes conditions financières que dans le régime actuel.

Le régime de taxation du revenu global du travailleur sera ainsi identique à ce qu'il est actuellement, c'est-à-dire celui de l'allocation de chômage et d'une exonération fiscale à concurrence de 150 francs par heure prestée.

La réduction d'impôt accordée à l'utilisateur reste identique à la réduction actuelle (de 30 % à 40 % sur des dépenses plafonnées à 80 000 francs par an).

Cette réforme constitue ainsi une étape supplémentaire dans l'amélioration du régime des ALE. Cette amélioration se poursuivra en fonction de l'évaluation du dispositif et du développement du marché.

II. — DISCUSSION GÉNÉRALE

1. Interventions des membres

M. Lenssens estime que le projet remédie à une ancienne lacune, celle de la sécurité juridique des chômeurs actifs dans le cadre de l'agence locale pour l'emploi et qu'il doit être évalué positivement.

Il relève que la définition du contrat de travail ALE, telle qu'elle est formulée à l'article 3, ne retient de la définition que donne la loi du 3 juillet 1978 au contrat de travail, que le rapport d'autorité qui existe entre l'employeur et le travailleur. Si l'employeur, en l'occurrence l'ALE, ne peut concrètement pas assurer le contrôle et la conduite du travailleur, pourquoi ne pas assigner ces fonctions à l'utilisateur ?

Étant donné que le travailleur ALE qui effectue des activités chez un particulier y remplit le plus souvent des tâches domestiques, pourquoi n'a-t-il pas été tenu compte de la remarque du Conseil national du travail qui recommandait de préciser les mesures de sécurité et d'hygiène à imposer à l'utilisateur ?

L'orateur se demande enfin comment le respect de ses obligations par l'utilisateur est contrôlé. Comment celui-ci peut-il formuler les plaintes qu'il aurait à l'égard d'un travailleur ? Il convient de prévoir une procédure à cet égard.

M. Anthuenis considère que le projet à l'examen n'apporte rien de neuf à la situation sur le terrain. Il rappelle que la ministre avait annoncé il y a plus d'un an une extension du volume horaire autorisé pour l'exercice d'une activité dans le cadre du régime ALE.

Il estime que le régime ALE constitue un piège à l'emploi; le projet ne remédie pas à cette objection, au contraire puisque les travailleurs occupés dans ce régime se voient maintenant offrir un contrat de travail.

nemer het behoud van het netto-inkomen dat thans wordt ontvangen te garanderen en aan de gebruikers dezelfde financiële voorwaarden te geven als in het huidige stelsel.

Het belastingstelsel van het globaal inkomen van de werknemer zal dus hetzelfde blijven als vandaag, dat is het stelsel van de werkloosheidsuitkering en een fiscale vrijstelling ten belope van 150 frank per gepresteerd uur.

De belastingvermindering toegekend aan de gebruiker blijft dezelfde als de huidige vermindering (van 30 % tot 40 % op de uitgaven met een maximum van 80 000 frank per jaar).

Deze hervorming is dus een bijkomende stap in de verbetering van het PWA-stelsel. Deze verbetering zal voortduren in functie van de evaluatie van het stelsel en van de ontwikkeling van de markt.

II. — ALGEMENE BESPREKING

1. Betoog van de leden

Volgens *de heer Lenssens* voorziet het wetsontwerp in een oude leemte, namelijk die van de rechtszekerheid van de werklozen die actief zijn in het kader van een plaatselijk werkgelegenheidsagentschap. Volgens hem moet het ontwerp positief worden beoordeeld.

Hij merkt op dat de in artikel 3 opgenomen omschrijving van de PWA-arbeidsovereenkomst alleen de gezagsverhouding tussen de werkgever en de werknemer overneemt die is bedoeld in de definitie die is opgenomen in de wet van 3 juli 1978. Indien de werkgever, in dit geval het PWA, de controle op en het gedrag van de werknemer niet kan waarborgen, waarom worden die taken dan niet opgedragen aan de gebruiker ?

Waarom werd, aangezien een PWA'er die bij een privé-persoon werkt er meestal huishoudelijke taken verricht, geen rekening gehouden met de opmerking van de Nationale Arbeidsraad, die heeft aanbevolen de aan de gebruiker op te leggen maatregelen inzake veiligheid en hygiëne te preciseren ?

De spreker vraagt zich ten slotte af hoe de inachtneming van de verplichtingen door de gebruiker wordt gecontroleerd. Hoe kan die de klachten over de werknemer verwoorden ? Er moet terzake een procedure worden vastgesteld.

De heer Anthuenis is van oordeel dat het onderhavige wetsontwerp niets wijzigt aan de situatie in het veld. Hij herinnert eraan dat de minister meer dan een jaar geleden een uitbreiding heeft aangekondigd van het toegestane aantal uren voor de uitoefening van een activiteit in het kader van de PWA-regeling.

Volgens hem is de PWA-regeling een werkloosheidsval. Het wetsontwerp ondervangt dat bezwaar niet, wel in tegendeel aangezien thans aan de in die regeling ingezette werknemers een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden.

L'intervenant se demande par ailleurs comment la rémunération du travailleur-ALE est organisée pratiquement, étant donné que le volume horaire de son activité est extrêmement modulable à l'intérieur de la limite autorisée de 45 heures par mois.

Il s'interroge enfin sur la prise en compte des chômeurs prestant en ALE par les statistiques du chômage (en tant que chômeurs complets indemnisés ou à un autre titre). Peuvent-ils être convoqués par les organismes régionaux de formation et de placement ? Dans quelle mesure tombent-ils, à l'issue de leur activité, sous le coup de l'article 80 de la réglementation du chômage (suspension du bénéfice des allocations pour les chômeurs cohabitants de longue durée) ?

M. Detienne se réjouit qu'un lien soit enfin établi entre l'activité autorisée au chômeur dans le cadre de l'ALE et la notion de travail, concrétisée par un contrat de travail. Cependant, il se demande en quoi le présent projet apporte une réelle amélioration en ce qui concerne la sécurité juridique des différents partenaires du régime ALE, dans la mesure où ce dernier se limite à acter ce qui se faisait jusqu'à présent.

L'orateur relève que seuls deux partenaires, l'employeur — c'est-à-dire l'ALE — et le prestataire de service — c'est-à-dire le travailleur — sont réellement partie à la convention; or, sur le terrain, l'utilisateur est davantage concerné que l'employeur.

Le chômeur est le plus souvent invité à manifester son intérêt pour une activité dans le cadre de l'ALE avant qu'une proposition concrète ne lui soit faite; avec la loi en projet, il sera donc invité à signer un contrat de travail virtuel. La ministre peut-elle confirmer qu'il en est bien ainsi ? Peut-on dès lors encore parler de contrat de travail, et le faire n'entretient-il pas une confusion ? Dans ce contexte, qu'en est-il de la responsabilité des membres du conseil d'administration des ALE ?

Par ailleurs, en ce qui concerne l'effectivité du contrôle des dispositions à l'examen, un problème se pose dans la mesure où, à l'heure actuelle, l'ALE ignore le moment précis où les prestations sont effectuées par le chômeur auprès de l'utilisateur.

L'intervenant s'enquiert enfin de la neutralisation de la période de travail en ALE dans le calcul de la durée moyenne de chômage, dont le dépassement — à concurrence de 150 % — entraîne, en vertu de l'article 80 de la réglementation du chômage, la suspension du bénéfice des allocations de chômage.

Cette période de travail suspend-elle seulement le cours de la durée de chômage ou l'interrompt-elle, au sens où la période de chômage recommencerait à courir à zéro à l'issue de la période de travail du

De spreker vraagt voorts hoe de bezoldiging van een PWA-werknemer praktisch is georganiseerd, aangezien binnen de toegestane 45 uren per maand het aantal uren activiteit uiterst variabel is.

Ten slotte vraagt hij of met de in het kader van de PWA-regeling ingezette werklozen rekening wordt gehouden in de werkloosheidsstatistieken (als volledig uitkeringsgerechtigde werklozen of in een andere hoedanigheid). Kunnen zij worden opgeroepen door de gewestelijke instellingen voor opleiding en arbeidsbemiddeling ? In hoeverre vallen zij na afloop van hun activiteit onder de toepassing van artikel 80 van de werkloosheidsreglementering (verlies van het recht op de uitkeringen voor de samenwonende langdurig werklozen) ?

De heer Detienne is verheugd dat eindelijk een verband wordt gelegd tussen de aan de werkloze in het kader van het PWA toegestane activiteit en het begrip arbeid, dat gestalte krijgt in een arbeidsovereenkomst. Hij vraagt zich echter af hoe het voorliggende wetsontwerp zorgt voor een wezenlijke verbetering op het stuk van de rechtszekerheid van de verschillende partners van de PWA-regeling, aangezien dat laatste zich ertoe beperkt akte te nemen van wat tot nu toe gebeurde.

De spreker wijst erop dat slechts twee partners, namelijk de werkgever (dat wil zeggen het PWA) en de dienstverlener (dat wil zeggen de werknemer) werkelijk partij zijn bij de overeenkomst. In het veld is de gebruiker echter meer betrokken dan de werkgever.

De werkloze wordt meestal verzocht zijn belangstelling kenbaar te maken voor een activiteit in het kader van het PWA alvorens hem een concreet voorstel wordt gedaan. Volgens de ontworpen wet zal hem dus worden gevraagd een overeenkomst voor virtuele arbeid te ondertekenen. Kan de minister dat bevestigen ? Kan men dan nog spreken van een arbeidsovereenkomst en, zo ja, houdt men dan geen verwarring in stand ? Hoe staat het in die context met de verantwoordelijkheid van de raad van bestuur van de PWA's ?

Wat de doelmatigheid van de controle van de ter bespreking voorliggende bepalingen betreft, rijst er een probleem omdat het PWA thans niet weet op welk ogenblik de werkloze zijn activiteiten uitoefent bij de gebruiker.

Ten slotte heeft de spreker vragen over de neutralisatie van de periode van PWA-werk voor de berekening van de gemiddelde werkloosheidsduur, waarvan de overschrijding — ten belope van 150 % — krachtens artikel 80 van de werkloosheidsreglementering het verlies van de werkloosheidsuitkeringen met zich brengt.

Schort die periode van PWA-werk het verloop van de werkloosheidsduur alleen op of onderbreekt ze die, in die zin dat de werkloosheidsperiode na het verstrijken van de arbeidsperiode van de werkloze in

chômeur en ALE ? En va-t-il de même avec les périodes de travail dans le cadre des emplois-services ?

M. Bonte regrette que le projet à l'examen se soit fait attendre si longtemps.

De manière générale, il considère que ce projet fait un pas dans le sens d'une amélioration du statut des travailleurs ALE et se rapproche du contrat de travail régulier. Il est d'autre part conscient de la difficulté de concilier l'indispensable souplesse du régime ALE et la rigueur sur le plan du droit du travail. L'existence de trois partenaires crée une différence essentielle sur le plan des relations de travail.

Il lui semble que le principal intérêt du projet réside dans l'effet psychologique qu'il est susceptible de produire chez le prestataire qui, de chômeur ayant une activité occasionnelle, devient un travailleur bénéficiant d'une indemnité de chômage complémentaire.

En ce qui concerne l'allocation de garantie de revenu, l'intervenant craint que les dispositions du projet n'alourdissent le travail administratif des ALE.

Enfin, l'orateur estime que cette formule de travail est encore susceptible d'évoluer : le projet n'est qu'une étape sur le parcours que ce régime de travail connaîtra pour accroître sa conformité avec des relations de travail dans le plein sens du terme.

Le membre prévoit que cette évolution conduira le législateur à choisir entre un régime s'apparentant à celui du travail intérimaire et le régime du travail à temps partiel.

M. Mairesse est lui aussi d'avis que le projet améliore le statut des travailleurs ALE auxquels il offre davantage de sécurité juridique, mais qu'il ne constitue qu'une étape dans ce sens. Il considère également que la souplesse du système doit être préservée pour que le marché des services de proximité puisse devenir porteur d'emplois. Il rappelle enfin que le projet a obtenu l'avis favorable unanime des partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail.

Il relève toutefois les remarques des mêmes partenaires sociaux au sujet du rôle des circuits réguliers de travail et les conditions à créer pour que ceux-ci prennent le relais du régime de travail ALE en vue du développement des services de proximité. À cet égard, il préconise l'intégration des ALE au sein de véritables agences de développement local, chargées de coordonner les initiatives locales en matière d'emploi et de soutenir la professionnalisation de ces emplois, l'amélioration de la qualité des services et le développement de projets.

L'intervenant se fait l'écho des inquiétudes des présidents d'ALE face aux responsabilités accrues

een PWA van voren af aan opnieuw zou beginnen ? Geldt dat ook voor de arbeidsperiodes in het kader van de dienstenbanen ?

De heer Bonte betreurt dat het onderhavige wetsontwerp zo lang op zich heeft laten wachten.

In het algemeen is het ontwerp volgens hem een stap in de richting van een verbetering van het statuut van de PWA'ers en gaat het de kant op van de gewone arbeidsovereenkomst. Anderzijds is hij zich bewust van de moeilijkheid om de noodzakelijke soepelheid van de PWA-regeling te verzoenen met de strikte toepassing van het arbeidsrecht. Het bestaan van drie partners roept een wezenlijk verschil in het leven op het stuk van de arbeidsbetrekkingen.

Volgens hem ligt het voornaamste belang van het ontwerp in het psychologisch effect dat het zou kunnen hebben bij de dienstverlener, die van een werkloze met een toevallige activiteit een werknemer wordt die recht heeft op een aanvullende werkloosheidsuitkering.

In verband met de inkomensgarantie-uitkering vreest de spreker dat de bepalingen van het ontwerp het administratief werk van de PWA's zullen verzwaren.

Ten slotte is de spreker van mening dat die arbeidsregeling nog kan evolueren : het ontwerp is slechts een etappe op de weg die deze arbeidsregeling zal afleggen om beter in overeenstemming te zijn met de arbeidsbetrekkingen in de volle betekenis van het woord.

Volgens het lid zal die evolutie de wetgever ertoe brengen een keuze te maken tussen een regeling die verwant is met die van de uitzendarbeid en een regeling van deeltijds werken.

Ook *de heer Mairesse* is van mening dat het wetsontwerp het statuut van de PWA-werknemers verbetert omdat het hun meer rechtszekerheid biedt, maar dat het slechts een stap in die richting is. Hij is tevens van oordeel dat de soepelheid van de regeling moet worden gevrijwaard opdat de markt voor de buurtdiensten banen kan scheppen. Hij herinnert er ten slotte aan dat de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad een eenparig gunstig advies hebben uitgebracht over het ontwerp.

Hij wijst echter op de opmerkingen van dezelfde sociale partners in verband met de rol van de gewone arbeidscircuits en de voorwaarden die in het leven moeten worden geroepen opdat die in de plaats zouden komen van de PWA-regeling met het oog op de ontwikkeling van de buurtdiensten. Hij is er terzake voorstander van dat de PWA's worden opgenomen in echte agentschappen voor plaatselijke ontwikkeling die belast zijn met de coördinatie van de plaatselijke initiatieven inzake werkgelegenheid en met het steunen van de professionalisering van die banen, de verbetering van de kwaliteit van die diensten en de ontwikkeling van projecten.

De spreker deelt de bezorgdheden van de voorzitters van de PWA's in verband met de grotere verant-

que le projet assigne à l'employeur que sont les ALE, principalement quant à la sécurité des travailleurs, alors que ces mesures de sécurité sont *de facto* du ressort de l'utilisateur. Comment l'employeur peut-il contrôler le matériel mis à la disposition du travailleur par l'utilisateur ? L'absence de contrôle ne risque-t-il pas d'avoir des conséquences en matière d'assurance ? L'assurance conclue par l'ONEm est-elle suffisante pour couvrir les dommages que le travailleur aurait causé chez l'utilisateur ? Le Conseil national du travail a d'ailleurs formulé des remarques à ce sujet, dont il n'a pas été tenu compte.

Cette remarque visait une instance à prévoir au sein de l'ALE, chargée de contrôler le respect des obligations qui incombent à l'utilisateur et de veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs. La ministre compte-t-elle donner suite à cette remarque ?

Les activités des ALE se diversifiant, celles-ci se plaignent du manque de moyens dont elles disposent pour faire face à l'accroissement de leurs tâches. La décision du gouvernement, dans le cadre de la préparation du budget 1999, de consacrer 100 millions de francs à l'adaptation de l'encadrement administratif des ALE a-t-elle été exécutée ?

Quelles sont pour le chômeur les conséquences d'une rupture de contrat par l'ALE sur la base de l'article 20, 3°, de la loi en projet ?

Quelles sont les implications quant aux droits du chômeur à la sécurité sociale, du fait qu'il deviendra un travailleur à temps partiel bénéficiant d'une allocation de garantie de revenu ?

L'intervenant demande lui aussi à la ministre quelles sont ses intentions en ce qui concerne l'extension à 60 ou 80 heures du volume horaire mensuel autorisé pour l'exercice d'une activité dans le cadre du régime ALE.

Le 155^e Cahier de la Cour des comptes fait apparaître que les personnes morales n'ont guère recours aux services des travailleurs-ALE. Comment cela s'explique-t-il ? Qu'a-t-on fait et que peut-on faire pour remédier à cette situation ?

Le Conseil supérieur de l'emploi a examiné la problématique des travailleurs ALE dans le cadre de son rapport sur les pièges à l'emploi. Il en ressort que pour ceux d'entre eux qui peuvent être réinsérés sur le marché du travail, le régime ALE devrait être limité dans le temps afin qu'il puisse remplir sa fonction d'étape transitoire dans la recherche d'emploi. La perspective de réinsertion d'une autre partie de ces travailleurs dans le circuit traditionnel du travail étant aléatoire, ils devraient pouvoir bénéficier définitivement du statut de travailleur ALE et le volume de travail autorisé devrait être augmenté pour ceux-ci en même temps qu'une certaine dégressivité des primes financières serait instaurée. Que pense la ministre de ces réflexions ?

woordelijkheid die het ontwerp toekent aan de PWA's als werkgevers, vooral wat de veiligheid van de werknemers betreft, terwijl die veiligheidsmaatregelen *de facto* tot de bevoegdheid van de gebruiker behoren. Hoe kan de werkgever het materiaal controleren dat de gebruiker ter beschikking stelt van de werknemer ? Dreigt het ontbreken van controle geen gevolgen te hebben inzake verzekering ? Volstaat de door de RVA afgesloten verzekering om de schade te dekken die de werknemer bij de gebruiker zou hebben veroorzaakt ? De Nationale Arbeidsraad heeft terzake trouwens een opmerking geformuleerd waarmee geen rekening is gehouden.

Die opmerking had betrekking op een instantie binnen het PWA die belast zou zijn met het toezicht op de naleving van de verplichtingen van de gebruiker en op de gezondheid en de veiligheid van de werknemers. Is de minister van plan gevolg te geven aan die opmerking ?

Als gevolg van de diversifiëring van de activiteiten van de PWA's klagen die over het gebrek aan middelen waarover zij beschikken om het hoofd te bieden aan de uitbreiding van hun taken. Is uitvoering gegeven aan de beslissing van de regering in het kader van de voorbereiding van de begroting 1999 om 100 miljoen frank te besteden aan de aanpassing van de administratieve personeelsformatie van de PWA's ?

Wat zijn voor de werkloze de gevolgen van een contractbreuk door het PWA op grond van artikel 20, 3°, van de ontworpen wet ?

Wat zijn de gevolgen op het stuk van de rechten van de werkloze op sociale zekerheid aangezien hij een deeltijdwerker zal worden die een inkomensgarantie-uitkering ontvangt ?

De spreker vraagt eveneens aan de minister wat haar bedoelingen zijn in verband met de uitbreiding van 60 tot 80 van het aantal uren dat maandelijks is toegestaan voor de uitoefening van een activiteit in het kader van de PWA-regeling.

Uit het 155^e Boek van het Rekenhof blijkt dat de rechtspersonen nauwelijks een beroep doen op de diensten van de PWA'ers. Hoe kan dat worden verklaard ? Wat heeft men gedaan en wat kan men doen om daaraan te verhelpen ?

De Hoge Raad voor de werkgelegenheid heeft de problematiek van de PWA'ers onderzocht in het kader van zijn verslag over de werkloosheidsvallen. Daaruit komt naar voren dat voor degenen onder hen die opnieuw op de arbeidsmarkt kunnen worden ingezet de PWA-regeling zou moeten worden beperkt in de tijd opdat het zijn functie zou kunnen vervullen van overgangsfase in het zoeken naar werk. Aangezien het vooruitzicht op wederinschakeling van een ander gedeelte van die werknemers in het traditionele arbeidscircuit onzeker is, zouden zij definitief het statuut van PWA'er moeten kunnen krijgen en zou het toegestane aantal werkuren moeten worden opgetrokken, terwijl tegelijkertijd een bepaalde degressie van de financiële premies zou worden ingevoerd. Wat denkt de minister daarover ?

Le Conseil supérieur de l'emploi a également souligné l'importance de la formation des travailleurs ALE, si l'on veut que ce régime soit une voie de transition vers le marché du travail et donner une garantie de qualité aux services de proximité. L'obligation de consacrer un quart de leurs ressources provenant des chèques ALE au financement de programmes de formation pour leurs travailleurs a d'ailleurs été imposée aux ALE. Quels sont les effets de cette mesure ? Quels sont par ailleurs les effets de la mesure permettant aux travailleurs ALE de travailler dans le cadre des programmes de transition professionnelle ou dans celui des emplois-services, dits « emplois-Smet » ?

Mme D'Hondt indique que le projet à l'examen constitue un pas important dans la reconnaissance de certains nouveaux types de travail. Il leur confère, socialement parlant et sur le plan du droit du travail, une forme qui se rapproche le plus possible du contrat de travail classique.

Cela étant, le texte proposé ne peut porter préjudice à la volonté d'étendre à l'avenir le champ d'application de la législation du travail et de sécurité sociale à d'autres nouvelles formes de travail et, en particulier, à ce qu'il est convenu d'appeler les services de proximité.

L'intervenante se demande d'autre part, eu égard notamment à la teneur de l'avis du Conseil national du travail rendu le 16 juin 1998 au sujet du projet à l'examen, si le régime spécifique du contrat de travail ALE constitue la traduction complète des principes consacrés par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou si des corrections ne devront pas être apportées, actuellement ou à l'avenir, audit régime.

L'oratrice constate par ailleurs que si le projet à l'examen précise clairement les relations entre l'agence locale pour l'emploi et le travailleur, il définit en revanche de manière moins explicite les rapports entre l'ALE et l'utilisateur.

Qu'en est-il également des relations entre les (travailleurs occupés par les) ALE et l'ONEM ?

S'attachant au contrôle médical et, en particulier, à celui du respect de la santé et de sécurité sur les lieux de travail, l'intervenante constate que l'article 13 du projet à l'examen se limite à préciser que l'employeur et l'utilisateur doivent veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Or, la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail (en son article 20) paraît être plus explicite en la matière.

En outre, qu'en est-il de l'intervention du médecin du travail ?

De Hoge Raad voor de werkgelegenheid heeft ook onderstreept hoe belangrijk opleidingen voor de PWA-werknemers zijn als het de bedoeling is om via die regeling een overstap naar de arbeidsmarkt mogelijk te maken en voor de buurtdiensten een kwaliteitswaarborg in te bouwen. De PWA-agentschappen kregen overigens de verplichting opgelegd een kwart van de uit PWA-cheques verkregen inkomsten aan de financiering van opleidingsprogramma's voor hun werknemers te besteden. Welke effecten sorteert die maatregel ? Wat zijn voorts de effecten van de maatregel die de PWA'ers de mogelijkheid biedt te werken in het raam van de doorstromingsprogramma's of van de dienstenbanen, de zogenaamde « Smet-banen » ?

Mevrouw D'Hondt wijst erop dat het ter bespreking voorliggend ontwerp een belangrijke stap zet naar de erkenning van een aantal nieuwsoortige vormen van arbeid. Het doet die soorten van arbeid, uit een sociaal en uit een arbeidsrechtelijk oogpunt, uitgroeien tot een arbeidsvorm die zo nauw mogelijk bij de klassieke arbeidsovereenkomst aansluit.

Rebus sic stantibus mag de voorgestelde tekst geen afbreuk doen aan de wil om in de toekomst de toepassingssfeer van de arbeids- en socialezekerheidswetgeving uit te breiden tot andere nieuwe vormen van arbeid en meer bepaald tot wat men de buurtdiensten is gaan noemen.

Onder meer gelet op de strekking van het advies dat de Nationale Arbeidsraad op 16 juni 1998 over het ter bespreking voorliggend ontwerp heeft uitgebracht, vraagt de spreekster zich ook af of de specifieke regeling van de PWA-arbeidsovereenkomst ten volle gestalte geeft aan de in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten verankerde beginselen, dan wel of nu of in de toekomst aan voormelde regeling correcties moeten worden aangebracht.

De spreekster constateert voorts dat dit wetsontwerp de verhouding tussen het plaatselijke werkgelegenheidsagentschap en de werknemer weliswaar duidelijk aflijnt, maar dat dit voor de verhouding tussen het PWA en de gebruiker minder uitdrukkelijk het geval is.

Hoe staat het overigens met de verhouding tussen de PWA's (en de PWA'ers) enerzijds en de RVA anderzijds ?

Inzake het medisch toezicht en inzonderheid de naleving van de regels inzake de gezondheid en de veiligheid op de arbeidsplaats, constateert de spreekster dat artikel 13 van dit wetsontwerp zich ertoe beperkt te preciseren dat de werkgever en de gebruiker er als een goede huisvader voor moeten zorgen dat de arbeid in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemer moet worden verricht.

Artikel 20 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten lijkt daaraan evenwel uitdrukkelijker invulling te geven.

Hoe staat het bovendien met het optreden van de arbeidsgeneesheer ?

Ce dernier paraît en effet être la personne la plus directement accessible en cas de problème relatif au non-respect des dispositions relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs.

L'oratrice regrette enfin que le texte proposé ne règle pas, hormis sur un point de détail, la question des frais de déplacement entre les domiciles respectifs de l'utilisateur et du travailleur-ALE.

La ministre ayant il y a quelque temps déclaré que la plupart des ALE disposaient des ressources financières suffisantes permettant d'édicter une réglementation générale en matière de couverture des frais précités, l'intervenante souhaiterait avoir plus de précisions à cet égard.

M. Wauters fait valoir que le phénomène des ALE démontre l'existence d'une niche sur le marché des services de proximité.

Le coût salarial, inhérent aux activités exercées dans le cadre desdits services, est tel que l'utilisateur renoncerait à faire appel à ces services en question s'il devait en acquitter le prix coûtant. Il est donc nécessaire que l'autorité publique soutienne ces activités considérées.

Le membre constate qu'aux termes de l'exposé des motifs, le gouvernement propose, comme annoncé dans sa déclaration de politique générale, de valoriser le statut du prestataire par la conclusion d'un contrat de travail avec l'ALE.

Il relève également que le gouvernement s'était engagé à développer les services de proximité.

Selon l'intervenant, les services de proximité pourraient constituer un système plus complet, régi par des contrats de travail à part entière, tombant sous le champ d'application des conventions collectives de travail et dans le cadre duquel le travailleur bénéficierait au moins du salaire minimum moyen garanti.

Dans ce cadre, l'agence locale pour l'emploi pourrait œuvrer à l'instar d'un bureau d'interim et l'autorité publique devrait intervenir réellement et clairement dans les frais de fonctionnement.

Or, le gouvernement n'a pas souhaité franchir ce pas et s'est contenté, par le biais du projet à l'examen, de transcrire la situation actuelle en matière d'ALE sous la forme d'une convention écrite; laquelle ne peut toutefois que difficilement être qualifiée de contrat de travail, ainsi qu'il le sera démontré ci-après.

L'intervenant constate par ailleurs que le Conseil national du travail est parti du principe selon lequel l'exercice auquel il s'est livré en rendant cet avis au sujet de l'avant-projet de loi, repose sur la situation telle qu'elle est et s'inscrit dans une perspective de stricte neutralité tant au niveau des principes de fonctionnement du système des ALE qu'au plan de la couverture sociale du travailleur ALE et du traitement fiscal du chèque ALE. Ni les représentants des employeurs, ni ceux des travailleurs n'ont donc souhaité se prononcer sur le système même des ALE.

Voor problemen in verband met de niet-naleving van de bepalingen betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemer lijkt die arts immers de gemakkelijkst aanspreekbare persoon te zijn.

De spreekster betreurt ten slotte dat de voorgestelde tekst, op een detailpunt na, de kwestie van de reiskosten tussen de respectieve woningen van de gebruiker en de PWA'er niet regelt.

Aangezien de minister enige tijd geleden heeft verklaard dat de meeste PWA's over voldoende financiële middelen beschikken om een algemene regeling inzake de dekking van voormelde kosten uit te vaardigen, had de spreekster graag wat meer preciseringen gekregen.

De heer Wauters merkt op dat het verschijnsel van de PWA's aantoonde dat er een duidelijke « niche » op de markt voor buurtdiensten bestaat.

De aan die activiteiten gekoppelde loonkosten lopen zo hoog op dat de gebruiker zou afzien van die diensten zo hij daarvoor de volledige kosten zou moeten betalen. Het is dus noodzakelijk dat de overheid voormelde activiteiten steunt.

Uit de memorie van toelichting leidt het lid af dat de regering — zoals aangekondigd in haar verklaring over haar algemeen beleid — voorstelt het statuut van de dienstverlener op te waarderen door met het PWA een arbeidsovereenkomst te sluiten.

Hij wijst er tevens op dat de regering zich ertoe had verbonden de buurtdiensten uit te breiden.

Volgens de spreker zou voor de buurtdiensten een completere regeling kunnen gelden, met volwaardige arbeidsovereenkomsten waarop de collectieve arbeidsovereenkomsten van toepassing zijn en waarbij de werknemer ten minste het gewaarborgd minimumloon zou ontvangen.

In dat raam zou een plaatselijk werkgelegenheidsagentschap kunnen werken zoals een uitzendbureau, waarbij de overheid dan daadwerkelijk en op een duidelijk afgelijnde manier de werkingskosten voor haar rekening neemt.

De regering wenste echter niet zover te gaan en heeft er zich, via dit wetsontwerp, toe beperkt de thans voor PWA's geldende toestand formeel tot een schriftelijke overeenkomst om te vormen; een dergelijke overeenkomst kan evenwel bezwaarlijk als een arbeidsovereenkomst worden aangemerkt (zie *infra*).

De spreker constateert voorts dat de Nationale Arbeidsraad bij de uitwerking van zijn advies over het voorontwerp van wet principieel van de bestaande situatie is uitgegaan; de NAR wil zich strikt neutraal opstellen, zowel op het vlak van de voor de PWA-regeling geldende principes als op dat van de sociale indekking van de PWA-werknemer en van de fiscale behandeling van de PWA-cheque. De vertegenwoordigers van de werkgevers noch die van de werknemers wensten dus enige uitspraak over de PWA-regeling zelf te doen.

Le membre relève également les précisions chiffrées mentionnées dans l'exposé des motifs, concernant le nombre de chômeurs travaillant en ALE, le montant maximum de l'indemnité complémentaire qui leur est allouée, le nombre de chèques ALE vendus, etc.

Il souhaiterait toutefois disposer d'une ventilation, en valeurs absolue et relative, de ces chiffres en fonction des catégories de chômeurs concernées (chefs de ménage, isolés, cohabitants) et des montants d'allocations de chômage allouables.

L'intervenant s'interroge en particulier sur la neutralisation de la période de travail pour le compte d'une ALE sur le plan du calcul de la durée moyenne de chômage; durée dont le dépassement — à concurrence de 1,5 — entraîne, en vertu de l'article 80 de la réglementation relative au chômage, la suspension du bénéfice des allocations dans le chef des chômeurs cohabitants.

Il s'enquiert également du nombre de chômeurs occupés en ALE qui ont ensuite pu s'insérer dans les circuits réguliers de travail. Le système des ALE était en effet conçu comme devant permettre, à terme, une insertion à part entière sur le marché régulier du travail.

Selon l'orateur, ces précisions chiffrées sont importantes sur le plan de la définition du groupe-cible visé par le projet à l'examen et des motifs pour lesquels les chômeurs s'engagent en ALE. On pourra ainsi se rendre compte des mesures qui s'imposent ainsi que des lignes politiques les plus adéquates à suivre en la matière.

Le membre conçoit par ailleurs que des améliorations, telles que mentionnées à la page 3 de l'exposé des motifs, aient été apportées au régime des ALE.

Il se demande toutefois si le système prévu par le texte proposé apporte un élément supplémentaire à ces améliorations.

Le volume horaire maximum de travail autorisé reste en effet limité à 45 heures par mois et l'indemnité horaire complémentaire demeure plafonnée à 150 francs (soit 6 750 francs par mois).

En outre, si l'objectif est réellement de transformer la convention d'occupation en ALE en un contrat de travail, il conviendrait d'une part de respecter les éléments constitutifs de ce contrat et d'autre part de prévoir les corollaires, inhérents à ce même contrat, en droits du travail et de la sécurité sociale.

Or, le texte proposé, au lieu de définir clairement la notion de rémunération, essentielle au contrat de travail, confère au Roi le pouvoir de déterminer ce que l'on entend par chèque ALE, la valeur du chèque ALE pour le travailleur ainsi que les modalités d'échange desdits chèques contre des espèces. Une

Het lid verwijst ook naar de in de memorie van toelichting opgenomen cijfergegevens over het aantal werklozen die als PWA'er werken, over het hen als aanvullende vergoeding toegekende maximumbedrag, over het aantal verkochte PWA-cheques enz.

Hij zou evenwel graag vernemen hoe die cijfergegevens, in absolute en relatieve waarde, zijn opgesplitst over de respectieve betrokken categorieën van werkzoekenden (gezinshoofden, alleenstaanden, samenwonenden) en hoe die opsplitsing volgens de hoogte van de toe te kennen werkloosheidsuitkeringen oogt.

De spreker vraagt zich meer bepaald af in welke mate de periode waarin een PWA-baan werd opgenomen, wordt geneutraliseerd voor de berekening van de gemiddelde werkloosheidsduur; overschrijding van die duur met factor 1,5 leidt — conform artikel 80 van de werkloosheidsregelgeving — tot de schrapping van de uitkering voor samenwonende werklozen.

Tevens had hij graag vernomen hoeveel PWA'ers achteraf in het reguliere arbeidscircuit konden worden opgenomen. De PWA-regeling was immers opgevat als een regeling die op termijn een volwaardige opname in de reguliere arbeidsmarkt moest waarborgen.

Volgens de spreker zijn die cijfergegevens belangrijk om te bepalen welke doelgroep het ter bespreking voorliggende ontwerp moet beogen en om te achterhalen om welke redenen werklozen PWA-banen opnemen. Op die manier kan men ook beter inschatten welke maatregelen moeten worden genomen en welke de meest geëigende beleidslijnen zijn die terzake moeten worden uitgestippeld.

Het lid erkent voorts dat aan de PWA-regeling een aantal verbeteringen (zie blz. 3 van de memorie van toelichting) werden aangebracht.

Hij vraagt zich evenwel af of de in de voorgestelde tekst opgenomen regeling iets nieuws aan die verbeteringen toevoegt.

Het maximale aantal uren dat gepresteerd mag worden, blijft immers beperkt tot 45 uur per maand en de aanvullende vergoeding blijft beperkt tot 150 frank per uur (wat neerkomt op 6 750 frank per maand).

Als het bovendien werkelijk de bedoeling is de overeenkomst die in het raam van het PWA-werk wordt gesloten om te vormen tot een arbeidsovereenkomst, dan moeten enerzijds de in die overeenkomst opgenomen basiselementen worden nageleefd en moet anderzijds worden voorzien in flankerende maatregelen inzake arbeidsrecht en socialezekerheidsrechten die inherent aan soortgelijke overeenkomsten verbonden zijn.

In plaats van het begrip verloning, dat van wezenlijk belang is bij arbeidsovereenkomsten, duidelijk te omschrijven, verleent de voorgestelde tekst de Koning evenwel de bevoegdheid te bepalen wat onder PWA-cheque wordt verstaan, wat de waarde is van de PWA-cheque voor de werknemer en hoe die che-

telle délégitimation est inacceptable sur le plan des principes.

De même, le projet à l'examen ne règle rien sur le plan des horaires et des lieux de travail, de la durée minimale des prestations, de l'interdiction des prestations de week-end, des jours fériés, de la rémunération garantie en cas de maladie, etc.

L'intervenant constate également qu'aucune cotisation — même personnelle — de sécurité sociale n'est due sur la rémunération allouée au chômeur occupé en ALE.

En réponse à M. Valkeniers, le membre indique qu'il a toujours considéré le travail en ALE comme un travail important, de valeur et devant être décemment rémunéré. Or, le texte proposé maintient le travailleur ALE dans un statut précaire.

D'autre part, le texte proposé ne règle que de manière très limitée la question de la sécurité et de la santé au travail.

Or, le CNT, dans son avis unanime, a formulé les recommandations suivantes en la matière, qui ne sont pas suivies par le projet à l'examen :

— si le travailleur preste son travail dans le cadre d'une activité « gens de maisons », des mesures adaptées doivent être privilégiées par la voie réglementaire, éventuellement sous la forme d'un code;

— il convient notamment que l'ALE veille au respect des règles relatives à la surveillance médicale des travailleuses enceintes ou allaitantes;

— il s'impose, au plan collectif, de prévoir au sein de l'ALE une instance qui aura pour tâche de contrôler le respect des obligations incombant à l'utilisateur ainsi que d'examiner les problèmes de santé et de sécurité qui se posent aux travailleurs ALE et de veiller à dégager les solutions à y apporter.

S'attachant ensuite à la résiliation du contrat d'occupation en ALE, l'orateur constate que le texte proposé prévoit que lorsque le congé émane de l'employeur, l'écrit doit mentionner le motif de la rupture. Or, la législation sur les contrats de travail n'a jamais prévu une telle obligation. Si le gouvernement entend réellement créer un précédent en la matière, il serait préférable, sur le plan de la cohérence législative, d'inscrire une telle obligation dans la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

En outre, le texte proposé ne prévoit pas, à la différence du droit commun du travail, la possibilité de résiliation, sans préavis, de la convention, pour motifs graves. Or, certaines situations qui se présentent actuellement — et qui se présenteront encore à l'avenir — justifieraient cette possibilité : il en va ainsi en cas de vol commis par le travailleur au domicile de l'utilisateur ou lorsque l'employeur impo-

que tegen contant geld kan worden uitgewisseld. Een dergelijke machtiging is principieel onaanvaardbaar.

Evenzo regelt het ter bespreking voorliggende ontwerp niets op het stuk van arbeidsuurregelingen en arbeidsplaatsen, van de te leveren minimumprestaties, van het verbod op het leveren van prestaties tijdens het weekend of op feestdagen, van het ge-waarborgd loon bij ziekte enz.

De spreker constateert ook dat geen enkele — zelfs geen persoonlijke — socialezekerheidsbijdrage verschuldigd is op het loon dat wordt uitbetaald aan de werkloze die als PWA'er werkt.

In antwoord op een vraag van de heer Valkeniers wijst het lid erop dat hij PWA-arbeid steeds als een belangrijke en waardevolle arbeid heeft beschouwd die dan ook behoorlijk moet worden verloond. De voorgestelde tekst handhaaft echter het broze sta-tuut van de PWA'er.

Anderzijds regelt de voorgestelde tekst de kwes-ties van de veiligheid en de gezondheid op de arbeids-plaats maar in een zeer beperkte mate.

In een eenparig uitgebracht advies heeft de NAR terzake echter de volgende aanbevelingen geformu-leerd waarop in het ter bespreking voorliggende ont-werp niet werd ingegaan :

— verricht de werknemer prestaties als « huis-personeel », dan moet in aangepaste regelgevende maatregelen worden voorzien, eventueel in de vorm van een code;

— het PWA dient met name te zorgen voor de naleving van de regels betreffende het medisch toe-zicht op werkneemsters die zwanger zijn of borstvoe-ding geven;

— op collectief vlak is het noodzakelijk binnen het PWA een instantie op te richten die met de volgende taken zou worden belast : toezien op de naleving van de aan de gebruiker opgelegde verplichtingen, na-gaan met welke gezondheids- en veiligheidsproble-men de PWA'ers te kampen hebben en zorgen voor de uitwerking van oplossingen terzake.

In verband met de opzegging van een PWA-ar-beidsovereenkomst stelt de spreker voorts vast dat de voorgestelde tekst bepaalt dat wanneer de beëin-diging uitgaat van de werkgever, het geschrift mel-ding moet maken van de reden van het ontslag. Soortgelijke verplichting werd evenwel nooit in de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten opgenomen. Zo de regering terzake werkelijk een precedent wil scheppen, ware het verkieslijk om die verplichting, omwille van de coherentie, in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten op te nemen.

In tegenstelling tot het gemeen arbeidsrecht voor-ziet de voorgestelde tekst daarenboven niet in de mogelijkheid om wegens ernstige redenen en zonder opzegging een einde te maken aan de overeenkomst. Nochtans doen zich momenteel situaties voor die deze mogelijkheid rechtvaardigen en die in de toe-komst evenmin ondenkbeeldig zijn; denken we in dat verband aan een PWA'er die in de woning van de

se l'exécution d'activités autres que celles qui ont été convenues.

L'intervenant aborde ensuite la question de l'encadrement administratif des ALE. Il serait indiqué que le texte proposé règle les contours de la fonction ainsi que la position administrative des employés occupés par les agences locales pour l'emploi.

Enfin, ce qui concerne la définition des obligations des différentes parties au contrat, M. Wauters constate que les obligations des travailleurs sont clairement et longuement énumérées dans le texte proposé mais également que les responsabilités se situent quasi-entièrement du côté desdits travailleurs.

Ceci peut générer de nombreux problèmes. L'intervenant dénonce à cet égard la teneur — manifestement honteuse — de questionnaires envoyés aux utilisateurs dans le cadre d'une enquête effectuée par une ALE limbourgeoise au sujet du comportement des travailleurs en ALE.

On peut dès lors s'interroger sur l'équilibre entre les obligations des différentes parties au contrat de travail ALE.

En conclusion, l'orateur indique que le texte proposé, loin d'instaurer un véritable contrat de travail, ne consacre qu'une convention unilatérale sur le plan de la définition des obligations et imparfaite.

M. Delizée signale que son groupe comporte, avec des nuances, tant des partisans que des adversaires du système des ALE.

Ce système, tel qu'il existe actuellement, présente un certain nombre d'avantages mais également des aspects négatifs.

L'avantage le plus important consiste dans le fait pour le chômeur de pouvoir bénéficier d'un supplément de revenu, ce qui n'est pas négligeable pour le quotidien de celui-ci.

En outre, ce système favorise la réinsertion sociale ainsi que la remotivation des chômeurs de longue durée.

De plus, les ALE permettent de rencontrer une demande existante, qui est partiellement solvable. De manière générale, le système donne satisfaction aux utilisateurs.

Par ailleurs, les ALE clarifient une certaine part de travail, qui s'effectuait sans doute autrement avant leur instauration.

Enfin par rapport au problème de l'emploi, les ALE sont des instruments de type palliatif.

En ce qui concerne les aspects négatifs, on mentionnera le fait que le contrat de travail ALE n'est pas un vrai contrat de travail. En outre, dans la situation actuelle, les emplois offerts par l'entremise des ALE ne sont pas de véritables emplois mais constituent davantage l'exécution de services de proximité.

gebruiker een diefstal pleegt of aan de werkgever die andere dan de overeengekomen activiteiten oplegt.

Vervolgens staat de spreker stil bij de kwestie van het administratief personeel van de PWA's. Het ware aangewezen dat de voorgestelde tekst zorgt voor meer duidelijkheid inzake de functiebeschrijving en de rechtspositie van de in de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen werkende bedienden.

Wat tot slot de omschrijving van de verplichtingen van de diverse partijen bij de overeenkomst betreft, stelt de heer Wauters vast dat de verplichtingen van de werknemers helder en uitvoerig in de voorgestelde tekst zijn opgesomd, maar dat ook nagenoeg alle verantwoordelijkheden bij diezelfde werknemers liggen.

Dat kan tot tal van problemen aanleiding geven. In dat verband protesteert de spreker tegen de — ontegensprekelijk beschamende — teneur van vragenlijsten die aan de gebruikers werden verstuurd in het raam van een onderzoek door een Limburgs PWA naar de houding van de PWA'ers.

Bijgevolg rijzen vragen bij het evenwicht tussen de verplichtingen van de verschillende bij een PWA-arbeidsovereenkomst betrokken partijen.

Tot besluit stipt de spreker aan dat de voorgestelde tekst er hoegenaamd niet toe strekt een echte arbeidsovereenkomst in te stellen; het is veeleer de bekrachtiging van een overeenkomst die de verplichtingen eenzijdig omschrijft en onvolmaakt is.

De heer Delizée laat weten dat zijn fractie zowel voor- als tegenstanders van de PWA-regeling telt, met elk hun eigen, genuanceerde standpunt.

De thans bestaande regeling heeft weliswaar een aantal voordelen, maar daar staan ook negatieve aspecten tegenover.

Het grootste voordeel is dat de werkloze aldus bijkomende inkomsten kan verwerven, wat hem in het dagelijks leven beslist van pas komt.

Bovendien draagt de regeling ertoe bij dat mensen weer in het sociale leven worden ingeschakeld en dat langdurig werklozen opnieuw de nodige motivatie vinden.

Voorts kan dankzij de PWA's worden ingespeeld op een bestaande vraag, waaraan ten dele kan worden voldaan. Over het algemeen schenkt de regeling de gebruikers voldoening.

Voor het overige halen de PWA's bepaalde vormen van arbeid uit een schemerzone waarin die voorheen wellicht werden uitgevoerd.

Tot slot zij erop gewezen dat de PWA's een soort van noodoplossing voor het werkgelegenheidsvraagstuk bieden.

Een van de negatieve aspecten is dat een PWA-arbeidsovereenkomst niet de waarde van een echte arbeidsovereenkomst heeft. In de huidige omstandigheden stemmen de via de PWA's aangeboden jobs niet overeen met echte banen, maar strekken zij veeleer tot de verlening van buurtdiensten.

Par ailleurs, le circuit non professionnel de travail est peu contrôlé.

De même, on assiste, actuellement, à une précarité du statut du prestataire. Le texte proposé apporte néanmoins une amélioration sur ce point.

Les deux critiques plus fondamentales qui peuvent être formulées à l'égard de ce système ont trait à l'incitant fiscal, procuré à des personnes qui en ont sans doute le moins besoin, ainsi qu'au caractère obligatoire des prestations.

Enfin, on mentionnera l'effet pervers que constitue le piège à l'emploi, dans la mesure où un chômeur cohabitant qui perçoit une indemnité complémentaire en ALE n'est pas nécessairement incité à rechercher un emploi.

En ce qui concerne plus spécifiquement le projet à l'examen, l'orateur constate que celui-ci procède d'une bonne intention dans la mesure où l'exposé des motifs précise que la réforme opérée constitue une étape supplémentaire dans l'amélioration du régime des ALE, qui se poursuivra en fonction de l'évaluation du dispositif et du développement du marché.

Le statut du prestataire, consacré par le texte à l'examen, est certes un statut *sui generis*, adapté à la situation spécifique d'un chômeur prestant en ALE. Il pourrait toutefois constituer une étape vers un statut de travailleur plus étoffé et plus complet.

Le texte proposé, qui ne rencontre pas de manière maximale les souhaits du groupe de l'intervenant, s'inscrit néanmoins dans la bonne direction et doit être resitué dans une perspective évolutive. Il conviendra de s'orienter vers de vrais emplois, correctement rémunérés. Il faudra surtout briser le lien organique avec le chômage.

De plus, une évaluation de l'application de la loi en projet — par rapport à un certain nombre de situations pratiques — s'imposera à l'avenir. À l'instar de ce qui s'est passé à l'égard du système des emplois-services, ne serait-il pas opportun que les commissions paritaires concernées procèdent à une telle évaluation ?

Enfin, on relèvera que le CNT a souligné que l'occupation dans le cadre des ALE ne pouvait constituer une solution unique et il conviendra également de s'orienter vers une contractualisation du travail en ALE.

M. Bacquelaine indique que le projet à l'examen ainsi que le concept général des ALE s'inscrivent dans le cadre de la politique du gouvernement, axée davantage sur la gestion du chômage et l'occupation des chômeurs que sur la lutte pour l'emploi et l'octroi de travail productif. Le régime des ALE ainsi que d'autres statuts, toujours précaires, font qu'en définitive, le statut de chômeur devient un état permanent,

Bovendien is het niet-professionele arbeidscircuit amper aan controle onderworpen.

Tegelijk verkeert de dienstverlener momenteel in een onzekere rechtspositie, al vormt de voorgestelde tekst op dat stuk een vooruitgang.

De twee meer wezenlijke punten van kritiek ten aanzien van die regeling hebben betrekking op de fiscale stimulus, die ten goede komt aan mensen die er wellicht het minst nood aan hebben, alsook op het feit dat het om verplichte dienstverlening gaat.

Tot slot mag niet worden voorbijgegaan aan een ongewild effect, met name dat een samenwonende werkloze die via een PWA een bijkomende vergoeding ontvangt, niet noodzakelijk geneigd is een baan te zoeken en aldus in de werkgelegenheidsval belandt.

Wat meer bepaald het ter bespreking voorliggend ontwerp betreft, stelt de spreker vast dat het uitgangspunt goed is; zo staat in de memorie van toelichting te lezen dat de in uitzicht gestelde hervorming een bijkomende stap is naar een verbetering van de PWA-regeling, waaraan voort zal worden gewerkt op grond van de resultaten van de evaluatie van het bepalend gedeelte en van de marktontwikkelingen.

De PWA'er geniet op grond van deze tekst hoe dan ook een status *sui generis* die is afgestemd op de specifieke situatie van een voor een PWA werkende werkloze. Die status kan een beter uitgediepte en meer omvattende werknemersstatus echter dichterbij brengen.

De voorgestelde tekst mag dan al niet tegemoetkomen aan alle door de fractie van de spreker geformuleerde wensen, toch gaat hij de goede kant uit, zeker als hij wordt geacht te passen in een evolutie die moet uitmonden in echte en correct vergoede banen. Het is vooral van belang de intrinsieke band met de werkloosheid te doorbreken.

Bovendien zal de toepassing van de ontworpen wet in de toekomst aan een aantal concrete situaties moeten worden getoetst. Ware het niet aangewezen dat de betrokken paritair samengestelde commissies met die toetsing worden belast, zoals dat ook met de regeling inzake de dienstencheque het geval was ?

Tot slot zij erop gewezen dat de NAR heeft onderstreept dat de werkverlening via een PWA niet als enige oplossing in aanmerking mag worden genomen; ook ware het beter in het raam van de PWA-regeling te komen tot het sluiten van arbeidsovereenkomsten.

De heer Bacquelaine stipt aan dat het ter bespreking voorliggende ontwerp, alsook de inzake PWA's gehanteerde algemene begrippen, deel uitmaken van het regeringsbeleid, dat meer is gericht op het « beheren » van de werkloosheid en het inzetten van de werklozen, dan op de bestrijding van de werkloosheid en het scheppen van productieve arbeid. De PWA-regeling en ook andere statuten nemen de on-

géré par le gouvernement et les différents pouvoirs s'occupant de l'emploi.

En ce qui concerne le projet à l'examen, on n'y rencontre guère de motivation. L'amélioration du statut du travailleur ALE n'est pas évidente. Plusieurs obligations incombant à l'employeur et à l'utilisateur (cf. entre autres les articles 15 et 21) ne sont en effet pas assorties de sanctions; on peut dès lors s'interroger sur leur applicabilité réelle.

Le nouveau contrat de travail ALE déroge au droit du travail : on peut dès lors s'interroger sur l'utilité réelle du texte proposé.

De plus, ce contrat ne crée aucun droit propre aux prestations de la sécurité sociale étant donné que le travailleur ALE jouit des droits que lui confèrent soit son statut de chômeur soit celui de bénéficiaire du minimum de moyens d'existence.

L'intervenant fait par ailleurs observer que certains administrateurs d'ALE s'inquiètent de la teneur de ce projet eu égard à l'alourdissement des obligations qui incombent à ces ALE en question.

D'autre part, on peut se demander si le concept même de travail ALE n'implique pas à nouveau le renforcement de certains pièges à l'emploi dans la mesure où l'écart entre les revenus des chômeurs bénéficiant par ailleurs d'une indemnité ALE et les revenus « bas salaires » des travailleurs est si faible qu'en définitive, l'incitation au travail n'existe plus.

Un autre problème mérite également d'être évoqué, à savoir celui du travail au noir. De nombreux utilisateurs ont en effet recours aux ALE pour entrer en contact avec des personnes possédant un certain savoir-faire. Il peut dès lors exister un risque de dérapage. Certes, l'article 15 prévoit la transformation du contrat de travail ALE en contrat de travail ordinaire lorsque l'utilisateur continue à occuper un travailleur sans autorisation, mais cette disposition n'est pas assortie de sanctions et on peut s'interroger sur la manière d'assurer le contrôle.

Enfin, l'orateur s'interroge sur le nombre de prestataires qui réintègrent réellement le marché du travail après leur période d'occupation en ALE. La finalité réelle du système des ALE consiste en effet en l'insertion du chômeur sur le marché de l'emploi, en tant que travailleur à part entière.

*
* *

zekerheid niet weg en leiden er uiteindelijk toe dat de status van werkloze een permanente omstandigheid wordt, die wordt « beheerd » door de regering en door de verschillende instanties die met het werkgelegenheidsvraagstuk zijn belast.

Het ter bespreking voorliggende ontwerp geeft terzake nauwelijks blijk van daadkracht. De verbetering van de status van de PWA'er komt niet echt uit de verf. De werkgever en de gebruiker mogen dan al aan verschillende verplichtingen onderworpen zijn (zie onder andere de artikelen 15 en 21), van sancties is evenwel geen sprake; het valt derhalve te betwijfelen of die bepalingen werkelijk toepasbaar zijn.

De nieuwe PWA-arbeidsovereenkomst wijkt af van het arbeidsrecht : derhalve kan men zich afvragen wat het echte nut van deze tekst is.

Daarbij komt nog dat dit contract in het geheel geen recht geeft op socialezekerheidsuitkeringen, aangezien de PWA'er de rechten geniet die voortvloeien uit zijn status van werkloze of van bestaansminimumtrekker.

Voorts meldt de spreker dat de teneur van dit ontwerp bepaalde bestuurders van PWA's zorgen baart; zij vrezen dat een en ander voor de betrokken PWA's een aanzienlijke verzwaring van de verplichtingen betekent.

Voorts rijst de vraag of de PWA-arbeid zelf bepaalde werkgelegenheidsvallen niet nog meer verraderlijk maakt; het verschil tussen het inkomen van een werkloze die ook een PWA-uitkering geniet en dat van een weinig verdienende werknemer is immers zo gering dat per slot van rekening niet langer sprake kan zijn van een arbeidsstimulus.

Ook het knelpunt van het zwartwerk mag niet uit het oog worden verloren. Tal van gebruikers schakelen de PWA's immers in om in contact te komen met mensen met bepaalde vaardigheden. Wellicht bestaat dan ook een gevaar voor ontsparingen. Artikel 15 voorziet weliswaar in de omzetting van de PWA-arbeidsovereenkomst in een gewone arbeidsovereenkomst wanneer de gebruiker een werknemer zonder toestemming voort in dienst houdt, maar stelt daar geen sancties tegenover. Hoe kan de naleving van die bepaling worden gecontroleerd ?

Tot slot heeft de spreker vragen bij het aantal dienstverleners dat na de werkperiode als PWA'er daadwerkelijk naar de arbeidsmarkt terugvloeit. De eigenlijke bedoeling van de PWA's bestaat er immers in dat de werkloze weer als volwaardige werknemer op de arbeidsmarkt terecht kan.

*
* *

2. Réponses de la ministre de l'Emploi et du Travail

A. Observations générales

La ministre rappelle que le système des ALE, instauré en 1987 et réformé en 1994, a permis l'exécution, dans un créneau formel, d'activités qui n'étaient pas en concurrence avec le circuit du travail régulier (aide à domicile de nature ménagère, aide au petit entretien de jardin, ...) et, ainsi, l'octroi aux chômeurs, intéressés par ce type de travail, d'un revenu complémentaire.

Les travaux effectués par le biais des ALE sont productifs et valables comme tout autre travail, dans la mesure notamment où les travaux ménagers effectués par un tiers sont appelés à devenir un travail normal.

Cette piste des travaux ménagers, le gouvernement tâche de la développer d'une manière réglementaire.

De divers côtés, on s'attache depuis longtemps à l'amélioration du système des services de proximité. Ce souhait n'est rencontré que pour partie, notamment en raison de l'absence de concrétisation d'une proposition en la matière.

Par le texte proposé, le gouvernement tâche d'apporter des améliorations à un système — le travail par l'intermédiaire des ALE — qui fonctionne.

B. Définition et statut du contrat de travail ALE

L'article 3 du texte proposé reprend, s'agissant de la définition du contrat de travail ALE, les éléments constitutifs de la définition du contrat de travail ordinaire (lien de subordination, rémunération) figurant respectivement dans les articles 2 (s'agissant des ouvriers) et 3 (s'agissant des employés) de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

En ce qui concerne la définition même du lien de subordination, il convient de rappeler que la loi du 17 juillet 1985, modifiant la loi du 3 juillet 1978 précitée, a abrogé dans ces mêmes articles 2 et 3 les termes « direction » et « surveillance » figurant après les termes « l'autorité » (d'un employeur) et ce, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation, laquelle a estimé que ces concepts de direction et de surveillance étaient compris dans la notion d'autorité.

La plus-value de la réforme se situe sur le plan du statut du prestataire en droit du travail. Un contrat de travail écrit à durée indéterminée est conclu entre le travailleur et l'ALE, non pas lors de l'inscription de celui-ci à l'ALE mais lors de sa première prestation de travail.

2. Antwoorden van de minister van Tewerkstelling en Arbeid

A. Algemene opmerkingen

De minister herinnert eraan dat de PWA-regeling, die in 1987 werd ingesteld en in 1994 werd hervormd, heeft gezorgd voor een formeel raamwerk waarbinnen het mogelijk was activiteiten uit te oefenen die geen concurrentie inhielden met het reguliere arbeidscircuit (hulp in het huishouden, onderhoudsklussen in de tuin enz.). Het was de bedoeling dat werklozen die iets voor dergelijk werk voelden, bijkomende inkomsten konden verwerven.

De door de PWA's uitgevoerde arbeid is net zoals alle andere soorten van arbeid productief en waardevol, met name omdat het laten uitvoeren van huishoudelijk werk door een derde hoe dan ook zal uitgroeien tot een als normaal beschouwde vorm van arbeid.

De regering tracht die denkpiste van het huishoudelijk werk via regelgeving te ontwikkelen.

Van diverse zijden wordt sinds lang gesleuteld aan een verbetering van het systeem van de buurtdiensten. Men is daar echter slechts gedeeltelijk in geslaagd, met name omdat de concretisering van een desbetreffend voorstel uitbleef.

Met de voorgestelde tekst poogt de regering verbeteringen aan te brengen in een goed werkend systeem, met name dat van werkverschaffing door bemiddeling van de PWA's.

B. Definitie en statuut van de PWA-arbeidsovereenkomst

Artikel 3 neemt inzake de definitie van de PWA-arbeidsovereenkomst de bestanddelen over van de definitie van de gewone arbeidsovereenkomst (band van ondergeschiktheid, loon) zoals die respectievelijk gegeven wordt in artikel 2 (werklieden) en 3 (bedienden) van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Met betrekking tot de definitie zelf van de band van ondergeschiktheid zij eraan herinnerd dat de wet van 17 juli 1985 tot wijziging van voornoemde wet van 3 juli 1978 in diezelfde artikelen 2 en 3 de woorden « leiding en toezicht » (van een werkgever) geschrapt heeft en zulks conform de rechtspraak van het Hof van Cassatie dat geoordeeld had dat die noties « leiding » en « toezicht » besloten liggen in de notie « gezag ».

De meerwaarde van de hervorming situeert zich op het vlak van het statuut van de dienstverlener in het arbeidsrecht. De arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur tussen de werknemer en het PWA wordt niet afgesloten op het ogenblik dat eerstgenoemde zich laat inschrijven bij het PWA, maar op het tijdstip dat hij zijn eerste arbeidsprestatie levert.

La souplesse du système actuel est maintenue. Il s'agit d'un contrat-cadre qui laisse une grande liberté aux parties pour l'organisation des prestations de travail et qui reste valable tant que le travailleur continue à remplir les conditions pour travailler en ALE.

Le contrat de travail ALE peut être qualifié de contrat de travail *sui generis*. Il valorise le statut du prestataire (ce dernier n'est plus un chômeur qui bénéficie d'un complément d'allocation mais un travailleur à temps partiel qui perçoit une rémunération) et assure une meilleure protection de celui-ci :

— en précisant les obligations des parties en présence : dans le chef du travailleur (obligation de discrétion, par exemple), de l'employeur (obligation de veiller au paiement de la rémunération, par exemple), de l'utilisateur (obligation de mettre à disposition du matériel en bon état, par exemple);

— en reconnaissant explicitement les droits du travailleur : droit à la rémunération, suspension du contrat pendant les vacances annuelles, à l'occasion d'évènements familiaux ou pour motifs impérieux, pour répondre à une offre d'emploi, en cas de maladie, application des règles de santé et de sécurité.

D'autre part, il n'y a pas de salaire garanti en cas de suspension du contrat de travail et ce, du fait du maintien d'une indemnisation dans le cadre de l'assurance-chômage ou dans le cadre de l'assurance maladie (en cas d'incapacité de travail).

C. Résiliation du contrat de travail ALE

Les délais de préavis sont réduits au minimum (7 jours).

En outre, le travailleur peut aussi mettre fin immédiatement au contrat s'il a trouvé un autre emploi.

Le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis n'est pas prévu.

Ce système de résiliation a été accepté par les partenaires sociaux.

D. Santé et sécurité des prestataires, mise à la disposition des instruments et du matériel de travail (articles 12, 13, 27)

L'utilisateur est en premier lieu responsable de l'application des dispositions du texte proposé.

Deux hypothèses doivent être distinguées :

— si l'utilisateur n'est pas satisfait des prestations du travailleur ALE, il peut déposer plainte auprès de l'ALE. Cette procédure ne doit pas être réglementée; elle ne l'est pas au demeurant dans le cadre d'autres prestations de services aux personnes;

— si le prestataire se plaint du non-respect par l'utilisateur des dispositions du projet en matière de

De soepelheid van de huidige regeling wordt behouden : het betreft een raamovereenkomst die de partijen een grote vrijheid laat voor de organisatie van de arbeidsprestaties en die geldig blijft zolang de werknemer de voorwaarden vervult die vereist zijn om te mogen werken bij een PWA.

De PWA-arbeidsovereenkomst kan een arbeidsovereenkomst *sui generis* worden genoemd. Zij behelst een opwaardering van het statuut van de dienstverlener (die is niet langer een werkloze die een aanvullende uitkering geniet maar een bezoldigde voltijdse werknemer) en biedt de betrokkene een betere bescherming :

— door een duidelijke omschrijving van de verplichtingen van de partijen : in hoofde van de werknemer (bijvoorbeeld verplichte discretie), de werkgever (bijvoorbeeld ervoor zorgen dat het loon wordt uitbetaald), de gebruiker (bijvoorbeeld hem in goede staat verkerend gereedschap en materiaal bezorgen);

— door een expliciete erkenning van de rechten van de werknemer : recht op loon, opschorting van de overeenkomst tijdens de jaarlijkse vakantie, bij familiegebeurtenissen of om dwingende redenen, om in te gaan op een werkaanbieding en in geval van ziekte, toepassing van de regels op het stuk van gezondheid en veiligheid.

Aan de andere kant wordt, in geval van opschorting van de arbeidsovereenkomst, geen loon gewaarborgd en zulks wegens het behoud van een vergoeding in het raam van de werkloosheidsverzekering en in dat van de ziekteverzekering (in geval van arbeidsongeschiktheid).

C. Beëindiging van de PWA-arbeidsovereenkomst

De opzeggingstermijnen zijn tot een minimum beperkt (7 dagen).

Bovendien kan de werknemer de overeenkomst onmiddellijk beëindigen wanneer hij een andere dienstbetrekking gevonden heeft.

Dat gebeurt zonder dat een compenserende opzeggingsvergoeding wordt uitgekeerd.

De sociale partners waren het eens met die regeling inzake ontbinding van de overeenkomst.

D. Gezondheid en veiligheid van de dienstverleners, ter beschikking stellen van hulpmiddelen en materieel (artikelen 12, 13, 27)

De gebruiker is in de eerste plaats aansprakelijk voor de toepassing van de bepalingen van de voorgestelde tekst.

Men moet twee hypothesen onderscheiden :

— indien de gebruiker niet tevreden is over de prestaties van de PWA-werknemer, kan hij zich daarover gaan beklagen bij het PWA. Die procedure vereist geen regelgeving net zomin overigens als andere soorten dienstverlening aan personen;

— indien de dienstverlener oordeelt dat de gebruiker de bepalingen van het ontwerp inzake veilig-

santé et de sécurité, il lui appartient de déposer plainte auprès de l'ALE.

Les agents de l'ALE et les inspecteurs du travail peuvent, le cas échéant, se rendre au domicile de l'utilisateur afin d'y contrôler le respect des obligations précitées.

Si nécessaire, l'autorisation d'occupation de travailleurs ALE, octroyée à l'utilisateur, peut être suspendue.

L'intervention du comité pour la prévention et la protection au travail n'est pas prévue, notamment afin de ne pas alourdir les activités des ALE. Il convient de rappeler que les ALE disposent d'un conseil d'administration, à composition paritaire : ce conseil est l'instance appropriée pour traiter les problèmes de non-respect des prescriptions légales en matière de santé et de sécurité.

Le texte proposé prévoit donc les garanties nécessaires en matière de santé et de sécurité et il n'apparaît pas du fonctionnement actuel des ALE que l'on doive prévoir des instances supplémentaires chargées d'exercer un contrôle en la matière.

Si des problèmes devaient se présenter à terme, il n'est pas exclu que l'on recherche à ce moment-là des solutions structurelles en concertation avec les partenaires sociaux.

La ministre s'engage néanmoins à prévoir par arrêté royal un accompagnement médical des travailleurs ALE, par exemple par le biais des services communaux.

E. Eléments constitutifs et liquidation des indemnités octroyées aux prestataires : rémunération + allocation de garantie de revenu

Le travailleur ALE perçoit, par l'intermédiaire de l'utilisateur, sa rémunération sous la forme de chèques-ALE d'une valeur de 200 à 300 francs l'heure, le Roi étant chargé de déterminer ce que l'on entend par un tel chèque (le Conseil d'État n'a au demeurant pas contesté cette délégation au pouvoir exécutif) (article 14 du texte proposé).

S'y ajoute une allocation de chômage réduite, appelée allocation de garantie de revenu, liquidée par l'organisme de paiement des indemnités de chômage (syndicat ou caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage) et à charge de l'assurance-chômage.

L'octroi de cette dernière allocation ne représente pas un alourdissement de la procédure de paiement : l'organisme de paiement liquidera les mêmes montants qu'actuellement, mais d'une manière différente.

L'ALE n'intervient pas dans la procédure de paiement du prestataire. D'autre part, il est un fait que l'indemnisation du travailleur ALE est subventionnée en partie par l'État.

Ceci s'impose au demeurant étant donné qu'aucun utilisateur n'est disposé à acquitter le prix coûtant des services de proximité ainsi offerts et que si ce

heid en gezondheid niet naleeft, moet hij een klacht indienen bij het PWA.

De PWA-ambtenaren kunnen zich eventueel naar de woning van de gebruiker begeven om er te controleren of de bovenvermelde verplichtingen worden nageleefd.

Zo nodig kan de aan de gebruiker verleende machtiging om PWA-werknemers in dienst te nemen, worden geschorst.

In het optreden van het comité voor preventie en bescherming op het werk is niet voorzien, om de activiteiten van de PWA's niet te verzwaren. Zoals bekend beschikken de PWA's over een paritair samengestelde raad van bestuur die een geschikte instantie is voor de behandeling van de problemen inzake niet-naleving van de wettelijke voorschriften inzake gezondheid en veiligheid.

De voorgestelde tekst voorziet dus in de vereiste waarborgen op het stuk van gezondheid en veiligheid en uit de huidige werkwijze van de PWA's blijkt niet dat bijkomende instanties nodig zijn om een en ander te controleren.

Mochten op termijn problemen rijzen, dan is het niet uitgesloten dat alsdan naar structurele oplossingen zal worden gezocht in overleg met de sociale partners.

De minister zegt niettemin toe om bij koninklijk besluit in medische begeleiding van de PWA-werknemers te voorzien en daarvoor zouden bijvoorbeeld de gemeentediensten worden ingeschakeld.

E. Bestanddelen en uitkering van de vergoedingen aan de dienstverlener : loon + « PWA-inkomensgarantie-uitkering »

De PWA-werknemer ontvangt door bemiddeling van de gebruiker zijn loon in de vorm van PWA-cheques ter waarde van 200 à 300 frank per uur en de Koning zal vaststellen wat onder zo'n cheque dient te worden verstaan (de Raad van State heeft die bevoegdheidsdelegatie aan de uitvoerende macht ten andere niet betwist) (artikel 14 van de voorgestelde tekst).

Daar komt nog een verminderde werkloosheidsuitkering bij, de zogenaamde inkomensgarantie-uitkering, die voor rekening van de werkloosheidsverzekering vereffend wordt door de instelling die de werkloosheidsuitkeringen betaalt (de vakbond of de Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen).

De toekenning van die uitkering betekent niet dat de betaalprocedure logger wordt, want de uitbetalingsinstelling zal, zij het op een verschillende manier, dezelfde bedragen uitkeren als thans.

Het PWA bemoeit zich niet met de procedure voor de betaling van de dienstverlener en aan de andere kant subsidieert de Staat een gedeelte van de vergoeding van de PWA-werknemer.

Dit is trouwens noodzakelijk want geen enkele verbruiker zou de kostprijs van de aldus aangeboden buurtdiensten willen betalen en mocht hij daartoe

dernier devait le faire, il ne ferait probablement plus appel à ces services en question.

Par ailleurs, le texte proposé ne relève ni le volume horaire maximum autorisé des prestations (45 heures par mois), ni le montant du supplément net alloué aux prestataires (150 francs l'heure). Une majoration trop importante de ces paramètres pourrait en effet constituer un piège à l'emploi dans le chef des chômeurs considérés.

F. Calendrier de l'élaboration du projet

L'avant-projet de loi à l'examen a été soumis pour avis au CNT le 6 mars 1998. Le CNT a rendu son avis le 16 juin 1998. Le gouvernement a adapté la teneur du texte en fonction de cet avis; texte qui a ensuite été approuvé en Conseil des ministres le 3 juillet 1998. Le 9 juillet 1998, le Conseil d'État était à son tour saisi pour avis mais n'a toutefois rendu celui-ci que le 7 janvier 1999 et l'a communiqué le 11 février 1999.

G. Statistiques relatives au statut des chômeurs et minimisés occupés en ALE

Les statistiques actuelles révèlent que la rotation est peu importante parmi les travailleurs ALE. 41 000 personnes étaient occupées en décembre 1998 et 56 000 personnes ont été actives durant l'année 1998. Sur les travailleurs occupés, 53 % sont des cohabitants, 35 % des chefs de famille et 11 % des isolés.

Il n'existe pas de statistiques relatives à la transition des emplois ALE vers les autres emplois et il n'entre pas dans les intentions de tenir pareilles statistiques à l'avenir étant donné que la transition précitée procède d'une démarche libre du chômeur considéré.

Enfin, les chômeurs travaillant en ALE feront l'objet de statistiques spécifiques au sein des statistiques du chômage. Il convient à cet égard de distinguer les deux catégories suivantes :

— les travailleurs ALE qui présentent régulièrement au moins 30 heures en moyenne par mois : ils pourront solliciter une dispense d'inscription comme demandeur d'emploi. Comme c'est également le cas actuellement, ils ne seront dès lors plus considérés comme demandeurs d'emploi et figureront dans la même colonne statistique que les autres chômeurs ayant sollicité une telle dispense d'inscription;

— la catégorie des travailleurs occupés dans le lien d'un contrat de travail et qui seront, d'après les définitions internationales, considérés comme des demandeurs d'emploi occupés (à l'instar de certains travailleurs à temps partiel). Ceci signifie qu'ils restent disponibles pour le marché de l'emploi et que les organismes régionaux de formation et de placement peuvent leur offrir du travail.

wel bereid zijn, dan zou hij zich waarschijnlijk niet tot een PWA wenden.

In de voorgestelde tekst wordt overigens niets gezegd over het maximumaantal uren dat de PWA'ers mogen werken (45 uur per maand) en evenmin over het nettobedrag van hun supplement (150 frank per uur). Een te aanzienlijke verhoging van die parameters zou voor de betrokken werklozen immers een « werkloosheidsval » kunnen betekenen.

F. Tijdschema voor de uitwerking van het ontwerp

Het aan de orde zijnde voorontwerp van wet werd op 6 maart 1998 voor advies voorgelegd aan de NAR die dat advies op 16 juni 1998 heeft uitgebracht. De regering heeft de inhoud van de tekst aan dat advies aangepast en die tekst werd op 3 juli 1998 goedgekeurd in de Ministerraad. Op 9 juli 1998 werd de Raad van State op zijn beurt om advies gevraagd, maar dat advies werd pas op 7 januari 1999 uitgebracht en op 11 februari 1999 meegedeeld.

G. Statistieken betreffende het statuut van de bij PWA's tewerkgestelde werklozen en bestaansminimumtrekkers

Uit de huidige statistieken blijkt een vrij geringe roulatie van de PWA-werknemers : 41 000 in december 1998 en 56 000 over het hele jaar 1998; 53 % van de tewerkgestelden zijn samenwonenden, 35 % gezinshoofden en 11 % alleenstaanden.

Er zijn geen statistieken voorhanden betreffende het overstappen van PWA-banen naar andere betrekkingen en het ligt niet in de bedoeling om in de toekomst dergelijke statistieken aan te leggen aangezien de betrokken werkloze vrij beslist om de overstap te maken.

Ten slotte zal in de werkloosheidsstatistieken een specifieke plaats worden ingeruimd voor de werklozen die aan de slag gaan in een PWA. In dat verband dienen de volgende twee categorieën te worden onderscheiden :

— de PWA-werknemers die geregeld ten minste gemiddeld 30 uur per maand werken : zij zullen om vrijstelling van inschrijving als werkzoekende mogen vragen en zullen bijgevolg, zoals dat thans ook het geval is, niet langer als werklozen worden beschouwd en in de statistieken worden opgenomen in dezelfde kolom als de andere werklozen die om zo'n vrijstelling van inschrijving hebben verzocht;

— de categorie van de werknemers die tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst en volgens de definities van Eurostat (naar het voorbeeld van sommige deeltijdwerkers) als tewerkgestelde werkzoekenden zullen worden beschouwd. Dit betekent dat zij beschikbaar zullen blijven voor de arbeidsmarkt en dat de gewestelijke instellingen voor opleiding en arbeidsbemiddeling hun werk kunnen aanbieden.

H. Formalités et encadrement administratif

Les formalités administratives sont allégées et comparables aux formalités actuelles.

Les nouvelles formalités se résument principalement à la conclusion d'un contrat de travail lorsque le travailleur entame son activité ainsi qu'à la réception d'une information mensuelle sur les prestations effectuées par le travailleur et sur les utilisateurs pour lesquels il a travaillé (information qui consiste en une copie de l'état de prestations, remis par le travailleur à l'organisme de paiement et qui permet ainsi d'assurer un suivi au sein des ALE).

L'employeur (en l'occurrence l'ALE) est, quant à lui, dispensé des formalités habituelles de gestion du personnel. Le paiement de la rémunération est assuré par l'intermédiaire de l'utilisateur, par le biais de la remise des chèques ALE (cf. sur ce point le point E *supra*).

Les prestations de travail effectuées dans le cadre d'un contrat de travail ALE seront exonérées de cotisations personnelles et patronales de sécurité sociale.

La couverture sociale reste toutefois intégrale et le régime fiscal actuel est maintenu.

Les documents destinés à la mutualité, au comptepensions et à l'administration fiscale sont, comme actuellement, délivrés par les organismes de paiement des allocations de chômage.

Les assurances accidents du travail et responsabilité civile sont, quant à elles, souscrites par l'ONEM.

Environ 800 personnes travaillent comme responsables ALE. Sur ces 800 agents, 324 contractuels deviendront statutaires après un examen spécifique et 100 contractuels supplémentaires pourront être engagés.

I. Application de l'article 80 de la réglementation du chômage

La ministre indique qu'une période d'activité dans une ALE à concurrence de 30 heures durant un mois n'est pas comptabilisée comme un mois de chômage dans le cadre du calcul de la période de chômage de longue durée (article 56, 6°, de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage).

La ministre s'engage également à prévoir dans un arrêté d'exécution qu'une période de 3 ans de travail en ALE à concurrence de 30 heures au moins et en moyenne par mois aura pour effet d'effacer le passé chômage dans le cadre de l'article 80 de la réglementation du chômage.

H. Formaliteiten en administratieve personeelsbezetting

De administratieve formaliteiten worden verlicht en zijn vergelijkbaar met de huidige.

De nieuwe formaliteiten beperken zich in hoofdzaak tot het sluiten van een arbeidsovereenkomst op het tijdstip dat de werknemer zijn werkzaamheid aanvat, alsmede tot de ontvangst van een maandelijks overzicht van de door de werknemer geleverde prestaties en informatie over de gebruikers voor wie hij heeft gewerkt (informatie die bestaat uit een kopie van de staat van dienst, die de werknemer overlegt aan de uitbetalingsinstelling en die ervoor zorgt dat zijn toestand door de PWA's kan worden opgevolgd).

De werknemer (*in casu* het PWA) wordt ontslagen van de gebruikelijke formaliteiten inzake personeelsbeheer. De bezoldiging wordt uitbetaald via de tussenpersoon van de gebruiker, door de overhandiging van PWA-cheques (zie terzake punt E hierboven).

De arbeidsprestaties in het raam van een PWA-arbeidsovereenkomst zullen worden vrijgesteld van persoonlijke en werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid.

De sociale dekking blijft evenwel integraal behouden en de huidige belastingregeling wordt gehandhaafd.

De documenten voor het ziekenfonds, de pensioenrekening en de belastingadministratie worden zoals vandaag uitgereikt door de instellingen die de werkloosheidsuitkeringen uitbetalen.

De arbeidsongevallenverzekering en de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering worden door de RVA aangegaan.

Ongeveer 800 personen zijn werkzaam als PWA-verantwoordelijke. Van die 800 beampten zullen 324 mensen onder arbeidsovereenkomst na een specifiek examen statutair worden en er zullen 100 bijkomende contractuelen kunnen worden aangeworven.

I. Toepassing van artikel 80 van de werkloosheidsreglementering

De minister geeft aan dat een periode van werkzaamheid bij een PWA ten belope van 30 uur gedurende een maand, niet wordt verrekend als een maand werkloosheid in het raam van de berekening van de periode van langdurige werkloosheid (artikel 56, 6°, van het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering).

De minister verbindt zich er eveneens toe om in een uitvoeringsbesluit te voorzien dat een periode van 3 jaar PWA-tewerkstelling ten belope van ten minste en gemiddeld 30 uur per maand tot gevolg zou hebben dat het werkloosheidsverleden in het raam van artikel 80 van de werkloosheidsreglementering zou worden gewist.

J. Couverture des frais de déplacement domicile-lieu de travail

La CCT n° 19ter du 5 mars 1991 remplaçant la CCT n° 19 du 26 mars 1975 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs, prévoit une intervention financière de l'employeur dès lors que la distance entre le domicile du travailleur et le lieu de travail excède 5 km. Cette CCT n'est pas applicable au contrat de travail ALE.

Cela étant, la ministre s'engage à prévoir dans un arrêté d'exécution la possibilité pour les ALE de couvrir partiellement, sur la base des ressources dont elles disposent, les frais de déplacement. Au demeurant, la distance domicile-lieu de travail ne peut être importante, étant donné que le chômeur preste en principe dans la commune de son domicile.

K. Responsabilité civile de l'employeur

L'ALE étant une ASBL, sa responsabilité civile en tant qu'employeur obéit aux règles applicables à la responsabilité civile dans le chef des ASBL. Cette responsabilité est en outre couverte par une assurance souscrite par l'ONEM. La responsabilité individuelle des administrateurs est limitée comme dans toute ASBL.

3. Répliques

M. Wauters s'enquiert de la base juridique sur laquelle l'inspection du travail pourra se fonder si elle souhaite, aux fins de contrôle, pénétrer dans le domicile privé de l'utilisateur des services ALE. Il serait indiqué de prévoir cette base dans le texte proposé.

Mme D'Hondt indique qu'il ne faut pas perdre de vue que les services aux personnes, dits de proximité, (actuellement prestés en ALE mais appelés à se développer dans un cadre plus large à l'avenir), qui n'étaient jusqu'à présent pas considérés comme du travail étant donné qu'ils s'effectuaient dans le circuit domestique ou au noir, doivent et devront être considérés comme un travail normal, de valeur, à portée économique et reconnu par la société. Cette affirmation conserve sa pertinence, même si le nombre de chômeurs de longue durée peu qualifiés devait diminuer.

M. Detienne estime, compte tenu du sentiment généralement exprimé par les membres quant au caractère de transition des emplois ALE (par rapport à des emplois ordinaires), qu'il conviendrait de disposer des moyens permettant d'évaluer le système des ALE, sous peine de ne pas respecter l'objectif initialement imparti audit système. Il serait nécessaire de disposer au moins d'un recensement des personnes pour lesquelles les activités en ALE ont constitué un

J. Dekking van de kosten voor het woon-werkverkeer

De CAO n° 19ter van 5 maart 1991 ter vervanging van CAO n° 19 van 26 maart 1975 betreffende de tegemoetkoming van de werkgever in de vervoerskosten van de werknemers voorziet in een financiële tegemoetkoming van de werkgever wanneer de afstand tussen de woonplaats van de werknemer en de arbeidsplaats meer dan 5 kilometer bedraagt. Die CAO is niet van toepassing op de PWA-arbeidsovereenkomst.

De minister verbindt zich ertoe in een uitvoeringsbesluit te voorzien in de mogelijkheid voor de PWA's om, aan de hand van de middelen waarover ze beschikken, de reiskosten voor een deel te vergoeden. De afstand woonplaats-arbeidsplaats kan sowieso niet erg groot zijn aangezien de werkloze in principe werkt bij het PWA van de gemeente waar hij woont.

K. Wettelijke aansprakelijkheid van de werkgever

Aangezien het PWA een vzw is, zijn op haar wettelijke aansprakelijkheid als werkgever de regels inzake wettelijke aansprakelijkheid van de vzw's van toepassing. Deze aansprakelijkheid is daarenboven gedekt door een door de RVA onderschreven verzekering. De hoofdelijke aansprakelijkheid van de bestuurders is beperkt zoals in alle vzw's.

3. Replieken

De heer Wauters informeert naar de wettelijke grondslag waarop de arbeidsinspectie zich zal kunnen beroepen als ze zich voor controledoeleinden toegang wenst te verschaffen tot de privé-woning van de gebruiker van de PWA-diensten. Het ware aangewezen die grondslag in de voorgestelde tekst op te nemen.

Mevrouw D'Hondt heeft een opmerking in verband met de dienstverlening aan personen, de zogenoemde « buurtdiensten » (die momenteel via de PWA's worden verstrekt, maar in de toekomst hun plaats zullen vinden binnen een ruimer kader). Tot op heden werden die niet als arbeid aangemerkt aangezien die diensten thuis of in het zwartwerkcircuit werden verleend; niettemin zouden zij als normaal en (economisch) waardevol werk moeten worden beschouwd, dat door de samenleving als dusdanig moet worden erkend. Ook in de toekomst zal die redenering overigens nog opgaan, zelfs al zou het aantal langdurig en laaggeschoolde werklozen afnemen.

In het licht van wat de commissieleden over het algemeen vinden van het feit dat PWA-jobs een springplank moeten zijn naar een reguliere job, komt *de heer Detienne* tot de bevinding dat het mogelijk zou moeten zijn de PWA-regeling te evalueren. Zo niet dreigt het oorspronkelijke, met die regeling nagestreefde doel te worden gemist. Eigenlijk zouden op zijn minst gegevens moeten worden bijgehouden over het aantal mensen dat via de PWA's aan een —

tremplin, parfois vers d'autres types de travaux. Dans cette perspective, il serait sans doute indiqué de mentionner les motifs pour lesquels il est mis fin à un contrat de travail en ALE.

L'intervenant s'interroge néanmoins sur la manière dont la plupart des prestations effectuées en ALE, qui se situent dans la sphère domestique, pourraient se transformer en prestations effectuées dans le cadre d'un contrat de travail normal.

En ce qui concerne les améliorations qui seraient apportées au statut du prestataire, elles figurent non pas tant dans le projet à l'examen que dans le cadre des déclarations d'intention formulées par la ministre. Si des arrêtés royaux d'exécution du texte proposé sont prêts, il serait utile que la ministre s'engage quant au délai d'adoption effective de ceux-ci.

Évoquant le problème de la rémunération, l'intervenant se demande ce qu'il advient si l'utilisateur refuse de verser cette rémunération en question au prestataire. L'ALE est-elle tenue — d'office ou sur plainte du prestataire — au paiement, à charge de récupération auprès de l'utilisateur ? Comment pourrait-on effectuer une enquête, sachant qu'il n'y a aucune trace administrative des plages horaires inhérentes aux prestations effectuées ?

D'autre part, si le texte proposé énumère longuement les obligations du travailleur en ALE, il n'affirme que peu de droits de celui-ci, de manière crédible.

L'orateur estime par ailleurs que le système proposé n'occasionnera qu'un glissement, dans le cadre des statistiques du chômage, de la colonne relative aux chômeurs complets indemnisés vers une autre.

S'attachant à la nature juridique du contrat de travail ALE, le membre estime que celle-ci se rapproche de celle inhérente au contrat de travail intérimaire. Le texte proposé semble néanmoins faire l'économie de la logique de protection supplémentaire octroyée au travailleur, logique qui a présidé à l'élaboration de la législative relative au travail intérimaire. Or, le travailleur ALE — qui est souvent précarisé — peut-être confronté à une multitude d'utilisateurs.

Certains éléments, raisonnables, prévus dans la législation relative au travail intérimaire, devraient être repris dans le texte proposé; tels que l'existence d'un double contrat (liant, dans le cadre du contrat de travail ALE, le travailleur respectivement à l'ALE et à l'utilisateur). Il conviendrait également de préciser dans un des deux contrats l'identité des utilisateurs, les conditions de temps et de lieu ainsi que les modes d'exercice des prestations de travail, sous peine de ne pouvoir se référer à aucune base concrète en cas de litige.

soms andersoortige — baan is geraakt. In dat verband ware het wellicht aangewezen op te tekenen op grond waarvan PWA-arbeidsovereenkomsten worden beëindigd.

Wel ziet de spreker niet in hoe de meeste via PWA's geleverde prestaties van huishoudelijke aard kunnen worden voortgezet met een reguliere arbeidsovereenkomst.

De mogelijke verbeteringen van het statuut van de dienstverlener staan niet echt in het ter bespreking voorliggende ontwerp; die verbeteringen moeten veeleer worden afgeleid uit de intentieverklaringen van de minister. Het ware aangewezen dat de minister zich concreet verbindt tot een termijn waarbinnen eventueel afgewerkte koninklijke besluiten tot uitvoering van de voorgestelde tekst daadwerkelijk kunnen worden goedgekeurd.

Voorts vraagt de spreker zich af wat er gebeurt indien de gebruiker weigert de dienstverlener te vergoeden. Is het PWA dan verplicht de betaling — ambtshalve of na een klacht van de dienstverlener — te verrichten en het bedrag daarna op de gebruiker te verhalen ? Hoe kan terzake onderzoek worden gevoerd, als men bedenkt dat van de gepresteerde werkuren geen administratieve sporen overblijven ?

Voor het overige bevat de voorgestelde tekst weliswaar een lange lijst verplichtingen voor PWA'ers, maar het aantal geloofwaardig omschreven rechten waarop zij aanspraak kunnen maken, valt enigszins bescheiden uit.

Bovendien zal de voorgestelde regeling volgens de spreker slechts één verschuiving binnen de werkloosheidsstatistiek teweegbrengen : een aantal volledig uitkeringsgerechtigde werklozen zal in een andere categorie terechtkomen.

Wat het juridisch aspect van de PWA-arbeidsovereenkomst betreft, constateert het lid tal van gelijkenissen met de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid. Wel blijft de voorgestelde tekst kennelijk in gebreke als het erom gaat de werknemer bijkomende bescherming te bieden. Dat aspect lag daarentegen wel ten grondslag aan de uitwerking van de wetgeving inzake de uitzendarbeid. Nochtans kan de PWA'er — wiens positie vaak benard is — met verschillende gebruikers te maken krijgen.

Een aantal zinvolle elementen die in de wetgeving op de uitzendarbeid voorkomen, zouden dan ook in de voorgestelde tekst moeten worden opgenomen, zoals de dubbele overeenkomst (waardoor de werknemer in het raam van de PWA-arbeidsovereenkomst respectievelijk ten opzichte van het PWA en de gebruiker rechten zou kunnen doen gelden). Tevens zou een van beide overeenkomsten melding moeten maken van de identiteit van de gebruikers, van de arbeidsvoorwaarden inzake tijd en plaats, alsook van de wijze waarop de arbeid moet worden verricht. Zo die gegevens niet worden vermeld, zou elke concrete basis wegvallen waarop men zich in geval van betwistingen kan beroepen.

Ceci a son importance, notamment sous l'angle de la responsabilité du conseil d'administration des ALE.

Dans quelle mesure la responsabilité civile s'applique-t-elle ?

D'autre part, qu'en est-il de l'application des normes de sécurité et d'hygiène, notamment en cas de dommage subi par le prestataire ?

Le règlement général sur la protection du travail est-il applicable aux prestations effectuées dans le cadre d'un contrat de travail ALE ? Il conviendrait raisonnablement qu'il en soit ainsi.

Abordant enfin la question du contrôle des dispositions proposées, l'orateur se demande si le domicile privé de l'utilisateur doit être considéré comme un lieu de travail, au sens de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

Dans l'affirmative, ce domicile est soumis au contrôle de ladite inspection.

Plus fondamentalement, et eu égard notamment à la problématique du travail au noir, on peut s'interroger sur la possibilité effective de procéder aux contrôles, en ce compris à une inspection, si aucun des paramètres précités — tenant au temps, au lieu et à la nature des prestations — ne figure au contrat.

Au demeurant, si le travailleur concerné doit recourir au dépôt d'une plainte, il n'est pas évident de devoir effectuer celui-ci auprès de l'ALE, étant donné que celle-ci est juridiquement l'employeur. Les plaintes ne devraient-elles pas être reçues par un tiers ? Le bénéficiaire des prestations devrait-il dans ce cas être interrogé *à posteriori* par l'ALE ?

Mme Van de Castele exprime des sentiments mitigés vis-à-vis du texte à l'examen. En effet, si la formule du contrat de travail ALE peut représenter un progrès dans le chef du prestataire, elle n'en constitue pas moins une solution inappropriée aux problèmes structurels du marché du travail, à savoir le coût du travail trop élevé, principalement dans les prestations de service.

L'intervenante se réfère d'autre part à une question écrite adressée à la ministre (Bulletin des questions et réponses n° 164, 1998-1999, p. 22 058 et 22 059) où elle avait précisé que dans de nombreuses communes, la demande d'aide par le biais des ALE excédait l'offre et que cette offre n'était pas toujours objective, l'ordre suivi en la matière étant souvent purement chronologique.

La ministre avait répondu qu'il était préférable que l'autorité fédérale n'intervienne pas dans la manière précise dont les ALE règlent les problèmes d'affectation de chômeurs auprès des utilisateurs, pour le motif qu'il convenait d'accorder autant d'autonomie et de responsabilité aux ALE mêmes.

Or, il apparaît du 155^e Cahier d'observations de la Cour des Comptes que les travaux effectués dans le cadre de l'ALE sont subventionnés par l'État.

Een en ander kan met name een invloed hebben op de verantwoordelijkheid van de raad van bestuur van de PWA's.

In hoeverre is de burgerrechtelijke verantwoordelijkheid terzake van toepassing ?

Hoe staat het overigens met de toepassing van de veiligheids- en gezondheidsvoorschriften, met name wanneer de dienstverlener een nadeel ondervindt ?

Is het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming ook van toepassing op de prestaties die in het raam van een PWA-arbeidsovereenkomst werden geleverd ? Redelijkerwijs zou dat zo moeten zijn.

Tot slot staat de spreker stil bij de controle op de voorgestelde bepalingen : geldt de privé-woning van de gebruiker als een werkplaats, zoals bepaald bij de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie ?

Zo ja, dan kan de arbeidsinspectie er controles uitvoeren.

Meer ten gronde en met name gelet op het vraagstuk van het zwartwerk rijst de vraag of het effectief mogelijk is controles, inclusief inspecties, te verrichten indien de arbeidsovereenkomst geen enkele van de bovenvermelde parameters (tijd, plaats en aard van de prestaties) vermeldt.

Wanneer de betrokken werknemer klacht wil indienen is het overigens niet evident dat hij zich daarvoor moet wenden tot het PWA, dat juridisch gezien de werkgever is. Zou de PWA'er met die klachten niet beter aankloppen bij een derde ? Zou de gebruiker van de prestaties in dat geval achteraf niet moeten worden ondervraagd door het PWA ?

Mevrouw Van de Castele bekijkt het wetsontwerp met gemengde gevoelens : de formule van de PWA-arbeidsovereenkomst betekent weliswaar een pluspunt voor de dienstverlener, maar het reikt geen adequate oplossing aan voor de structurele pijnpunten van de arbeidsmarkt, namelijk de te hoge arbeidskostprijs, vooral in de dienstverlening.

De sprekerster verwijst overigens naar een schriftelijke vraag die zij aan de minister heeft gericht en die luidde als volgt : « In verschillende gemeenten stelt men vast dat de vraag naar PWA-hulp groter is dan het aanbod (...) Men stelt daarbij eveneens vast dat de toewijzing van PWA-hulp niet altijd op een objectieve manier gebeurt. Veelal wordt er een chronologische volgorde gebruikt (...) Wat is uw standpunt hieromtrent ? ».

De minister antwoordde als volgt : « Ik acht het verkieslijk om niet tussen te komen in de precieze wijze waarop de PWA's de problemen regelen inzake de toewijzing van de werklozen aan de gebruikers. Ik ben inderdaad van mening dat er zoveel mogelijk autonomie en verantwoordelijkheid aan de PWA's zelf moet worden toegekend (...) » (zie *Bulletin van vragen en antwoorden*, n° 164, 1998-1999, blz. 22058-22059).

Uit het 155^e Boek met opmerkingen van het Rekenhof blijkt evenwel dat de Staat de in het raam van het PWA verrichte werkzaamheden subsidieert.

On peut dès lors se demander s'il n'y a pas lieu, en présence d'une demande de services excédentaire par rapport à l'offre, de fixer — sur un plan supracommunal — des priorités.

L'oratrice fait par ailleurs observer que le texte proposé ne résoud nullement le problème de la concurrence que génèrent les prestations en ALE par rapport au circuit régulier de travail. Comment la ministre compte-elle rencontrer ce problème ?

Enfin, le projet à l'examen ne remédie aucunement au piège à l'emploi que constitue le système même des ALE.

M. Delizée insiste à nouveau sur la nécessité de procéder à une évaluation du système instauré. D'autre part, ne conviendrait-il pas de confier aux ALE le soin de confier à une instance interne (par exemple un comité de prévention et de protection) le soin d'examiner, sur plainte ou d'office, les problèmes de santé et de sécurité des travailleurs ?

*
* *

En réponse à M. Wauters, la ministre indique qu'actuellement déjà, le particulier doit, lors de son inscription à l'ALE en tant que candidat utilisateur, signer un document autorisant, en cas de plainte, l'inspection du travail à pénétrer son domicile. Le texte proposé ne modifie rien à cette situation.

En réponse à Mme Van de Castele, elle précise qu'étant donné l'implication des organisations représentatives des Classes moyennes dans la gestion des ALE, le risque de concurrence entre les activités respectivement exercées par le biais des ALE et dans le cadre du circuit régulier de travail est en grande partie rencontré.

La ministre n'a par ailleurs pas d'objection à demander aux partenaires sociaux — qui sont responsables au premier chef, même au niveau national, de l'application du système des ALE — d'effectuer une évaluation dudit système, tel que modifié par le texte proposé et ce, dans l'hypothèse où lesdits partenaires n'y procéderaient pas d'initiative.

En réponse à M. Detienne, elle indique que si on devait imposer la mention détaillée de paramètres tels que l'identité des utilisateurs, le temps de travail presté, les plages horaires concernées, les lieux de travail, etc., on perdrait le bénéfice de la souplesse, inhérente au régime actuel des ALE et qui a permis son bon fonctionnement. Il convient d'éviter de procéder à une surréglementation et de préserver, en revanche, une certaine liberté aux différents acteurs : conseil d'administration des ALE, chômeurs et utilisateurs.

Aangezien de vraag groter is dan het aanbod, rijst dan ook de vraag of het niet wenselijk ware om op bovengemeentelijk vlak prioriteiten vast te stellen.

De spreekster stipt ook nog aan dat de voorgestelde tekst hoegenaamd geen oplossing inhoudt voor het vraagstuk van de concurrentie tussen de PWA's en het reguliere arbeidscircuit. Hoe denkt de minister dat probleem weg te werken ?

Ten slotte past het ontwerp evenmin een mouw aan een ander pijnpunt, namelijk het feit dat het PWA-systeem zelf een « werkloosheidsval » is.

De heer Delizée onderstreept andermaal de noodzaak van een evaluatie van de bestaande regeling. Bovendien ware het misschien wenselijk om de PWA's een interne instantie (bijvoorbeeld een comité voor preventie en bescherming) ermee te belasten in geval van klacht of ambtshalve de gezondheids- en veiligheidsproblemen van de werknemers te onderzoeken.

*
* *

Op een vraag in die zin van de heer Wauters antwoordt de minister dat de privé-persoon die zich bij een PWA inschrijft als kandidaat-gebruiker, nu reeds een document moet ondertekenen waarbij hij de arbeidsinspectie toestemming geeft om in geval van klacht zijn woning te betreden. De voorgestelde tekst verandert daar niets aan.

Ter attentie van mevrouw Van de Castele merkt zij op dat, aangezien de representatieve middenstandsorganisaties medezeggenschap hebben in het beheer van de PWA, het risico dat de PWA's en het reguliere arbeidscircuit elkaar met hun activiteiten beconcurreren, grotendeels wordt weggenomen.

Overigens heeft de minister er niets op tegen dat de sociale partners, die (zelfs op federaal vlak) in de eerste plaats verantwoordelijk zijn inzake de toepassing van de PWA-regeling, om een evaluatie zouden worden verzocht van de regeling zoals die door de voorgestelde tekst wordt gewijzigd, in de veronderstelling dat de bedoelde partners dat niet op eigen initiatief zouden doen.

In antwoord op een vraag van de heer Detienne wijst zij erop dat mocht een omstandige vermelding van een aantal parameters verplicht worden gesteld (zoals identiteit van de gebruikers, gepresteerde werktijd, werkrooster, plaatsen van tewerkstelling enz.), het voordeel van de soepelheid verloren zou gaan; precies die soepele invulling is het kenmerk van de bestaande PWA-regeling en heeft de goede werking ervan mogelijk gemaakt. Overregulering is uit den boze; men behoort er veeleer op toe te zien dat de diverse actoren (raad van bestuur van het PWA, werklozen en gebruikers) tot op zekere hoogte hun vrijheid bewaren.

Sans nier l'existence possible de cas de fraude (notamment de travail au noir), la ministre rappelle qu'antérieurement au système des ALE, la quasi-totalité des activités se situant dans la sphère domestique étaient effectuées au noir.

Évoquant l'hypothèse de défaut de versement de la rémunération par l'utilisateur, la ministre signale que dans ce cas, l'ALE devra elle-même remettre des chèques au travailleur et se retourner contre l'utilisateur. Le risque est toutefois limité pour l'ALE, étant donné le nombre restreint d'heures de travail par mois, l'obligation, dans le chef du travailleur, d'informer immédiatement l'ALE dans ce cas et la possibilité pour l'ALE de suspendre ou de mettre fin à l'autorisation délivrée à l'utilisateur.

La ministre indique par ailleurs que le système des ALE est davantage comparable au secteur des aides ménagères et familiales qu'au régime du travail intérimaire : en effet ledit secteur est caractérisé par un contrat liant le prestataire au seul service d'aide (et non au particulier).

D'autre part, le règlement général pour la protection du travail n'est pas applicable au travail domestique, même en cas de contrat de travail régulier à temps plein. Il n'est pas non plus applicable aux ALE pour ce type d'activités.

Le texte proposé prévoit toutefois l'obligation, dans le chef de l'utilisateur, de mettre des instruments et du matériel de travail en bon état (article 12) et on peut également prévoir un code des engagements à respecter par l'utilisateur (étant donné que ce dernier doit signer un document lors de son inscription).

III. — DISCUSSION DES ARTICLES ET VOTES

Article 1^{er}

Cet article n'appelle pas d'observations et est adopté à l'unanimité.

Art. 2

L'amendement (n° 16, Doc. n° 2000/2) de MM. Detienne et Wauters vise, dans le texte proposé, à remplacer les mots « employeur » et « travailleur » respectivement par les mots « organisateur » et « prestataire ».

M. Detienne indique que les parties à la convention d'activités en ALE peuvent difficilement être qualifiées d'employeur et de travailleur. Ainsi qu'il a été démontré lors de la discussion générale, on ne se trouve pas en présence d'un contrat de travail. Il

De minister geeft toe dat fraude (met name zwartwerk) mogelijk is, maar vóór de invoering van de PWA-regeling werden vrijwel alle bezoldigde huishoudelijke activiteiten uitgevoerd door zwartwerkers.

Met betrekking tot de mogelijkheid dat de gebruiker geen loon betaalt, merkt de minister op dat het PWA in voorkomend geval zelf aan die werknemer cheques dient te overhandigen en zich vervolgens tegen de gebruiker moet keren. Voor het PWA is dat risico evenwel beperkt, gezien het gering aantal maandelijks gepresteerde werkuren, de voor de werknemer geldende verplichting om het PWA onmiddellijk van de anomalie te verwittigen en het feit dat het PWA de aan de gebruiker verleende machtiging kan schorsen of beëindigen.

De minister wijst er overigens op dat de PWA-regeling veeleer te vergelijken valt met de sector van de gezins- en huishoudelijke hulp, dan met de regeling inzake uitzendarbeid; de PWA-regeling kenmerkt zich immers door een overeenkomst die de dienstverlener enkel aan het PWA en niet aan de particulier bindt.

Voorts is het algemeen reglement op de arbeidsbescherming, zelfs in geval van een overeenkomst betreffende reguliere voltijdse arbeid, niet van toepassing op het huishoudelijk werk en evenmin op de PWA's wat dat type van activiteiten betreft.

De voorgestelde tekst legt de gebruiker evenwel de verplichting op om aan de PWA'er « hulpmiddelen en materieel die in goede staat verkeren » te bezorgen (artikel 12); er kan ook worden voorzien in een lijst met de verbintenissen die de gebruiker dient na te komen (aangezien hij toch een document moet ondertekenen bij zijn inschrijving in het PWA).

III. — ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING EN STEMMINGEN

Artikel 1

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt eenparig aangenomen.

Art. 2

Amendement n° 16 (Stuk n° 2000/2) van de heren Detienne en Wauters strekt ertoe in de voorgestelde tekst de woorden « werkgever » en « werknemer » te vervangen door respectievelijk « organisator » en « PWA'er ».

De heer Detienne geeft aan dat de bij een PWA-activiteitsovereenkomst betrokken partijen bezwaarlijk als werkgever en werknemer kunnen worden aangemerkt. Zoals werd aangetoond tijdens de algemene bespreking heeft men hier niet te maken

convient dès lors de lever toute équivoque et de qualifier correctement les parties en cause.

*
* *

L'amendement n° 16 de MM. Detienne et Wauters est rejeté par 9 voix contre une.

L'article 2 est adopté par 9 voix contre une.

Art. 3

L'amendement (n° 17, Doc. n° 2000/2) de MM. Detienne et Wauters tend, dans le texte proposé, à remplacer les mots « le contrat de travail ALE » par les mots « la convention d'activités ALE ».

M. Detienne précise que cet amendement s'inscrit dans la même logique que l'amendement n° 16, afférent à l'article 2.

L'intervenant s'interroge d'autre part sur la protection et la garantie de la rémunération du prestataire en ALE.

Sachant que le paiement de la rémunération incombe à l'utilisateur mais également que ce dernier n'est pas lié par la convention d'activités, de quelle manière l'ALE pourrait-elle veiller, le cas échéant par la contrainte, à ce que cette obligation soit honorée à temps et au moment convenu ? Comment pourra-t-elle, administrativement et juridiquement, apporter la preuve du défaut de paiement éventuel par l'utilisateur, étant donné qu'il n'y a pas de trace contractuelle, ni de la nature, ni des conditions de temps et de lieu du travail presté ?

La ministre renvoie à sa réponse fournie ci-dessus lors des répliques dans le cadre de la discussion générale. Elle précise également que le contrat de travail ALE comportera une disposition précisant que le travailleur est tenu d'informer l'ALE du non-versement par l'utilisateur de la rémunération due.

La plainte du travailleur auprès de l'ALE permettra à celle-ci de verser le cas échéant la rémunération et de se retourner contre l'utilisateur.

En outre l'article 11, 2°, du texte proposé prévoit que l'employeur (en l'occurrence l'ALE) est tenu de veiller à ce que la rémunération soit payée aux conditions et au temps convenus. Les droits du travailleur sont dès lors respectés.

M. Lenssens indique que le problème du défaut éventuel de paiement de la rémunération n'est pas spécifique au contrat de travail ALE. Ainsi, de nombreuses contestations ont lieu sur le point de savoir si certaines plages horaires de prestations de travail de travailleurs manuels engagés sous contrat de travail verbal ont effectivement été rémunérées. Le contrat de travail ordinaire conclu pour une durée indétermi-

met een arbeidsovereenkomst. Bijgevolg dient elke dubbelzinnigheid te worden weggewerkt en moeten de betrokken partijen correct worden vermeld.

*
* *

Amendement n° 16 van de heren Detienne en Wauters wordt verworpen met 9 stemmen tegen 1.

Artikel 2 wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 1.

Art. 3

Met hun amendement n° 17 (Stuk n° 2000/2) beogen de heren Detienne en Wauters in de voorgestelde tekst de woorden « de PWA-arbeidsovereenkomst » te vervangen door de woorden « de PWA-activiteitenovereenkomst ».

De heer Detienne preciseert dat dit amendement in de lijn ligt van amendement n° 16, dat betrekking heeft op artikel 2.

Voorts heeft de spreker vragen omtrent de bescherming en de garantie van de bezoldiging van de PWA'er.

Aangezien de gebruiker de bezoldiging dient te betalen maar hij niet door de activiteitenovereenkomst gebonden is, rijst de vraag hoe het PWA erop kan toezien, in voorkomend geval door middel van dwang, dat die verplichting tijdig en op het overeengekomen ogenblik wordt nagekomen ? Hoe kan het PWA administratief en juridisch bewijzen dat de gebruiker niet zou hebben betaald ? Er is immers geen contractueel spoor van de aard noch van de voorwaarden inzake tijd en plaats van de gepresteerde arbeid.

De minister verwijst naar het antwoord dat zij hierboven heeft gegeven bij de replieken in het kader van de algemene bespreking. Ze verduidelijkt tevens dat in de PWA-arbeidsovereenkomst zal worden bepaald dat de werknemer ertoe verplicht is het PWA ervan in kennis te stellen dat de gebruiker de verschuldigde bezoldiging niet heeft overgemaakt.

Dankzij de klacht van de werknemer bij het PWA kan het agentschap de bezoldiging desnoods betalen en zich vervolgens tegen de gebruiker keren.

Bovendien bepaalt artikel 11, 2°, van de voorgestelde tekst dat de werkgever (dat wil zeggen het PWA) ervoor moet « zorgen dat het loon betaald wordt op de wijze en tijd zoals is overeengekomen ». De rechten van de werknemer worden derhalve in acht genomen.

De heer Lenssens wijst erop dat het knelpunt van de eventuele niet-betaling van de bezoldiging zich niet alleen stelt voor de PWA-arbeidsovereenkomst. Zo zijn er tal van betwistingen over de vraag of er daadwerkelijk werd betaald voor de prestaties die op bepaalde uren werden verricht door handarbeiders die door middel van een mondelinge arbeidsovereenkomst in dienst zijn genomen. Aangezien een gewone

née ne devant en effet pas être établi par écrit (cf. article 9 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, *a contrario*), un problème de preuve se pose si le travailleur concerné ne peut faire appel à des témoins.

M. Detienne s'interroge ensuite sur l'autorité juridictionnelle ou administrative compétente en cas de contestation relative au contrat de travail ALE, au paiement de la rémunération, aux conditions de travail, etc.

La ministre précise que pareils litiges sont, comme dans le cadre de tout contrat de travail, du ressort des juridictions du travail.

D'autre part, comme dans le cadre d'un contrat de travail ordinaire, les preuves peuvent être apportées par toutes voies de droit (témoignages, présomptions, etc.) par le demandeur à l'instance.

En réponse au président, la ministre signale que le travailleur peut être représenté à l'instance par son organisation syndicale.

*
* *

L'amendement n° 17 de MM. Detienne et Wauters est rejeté par 9 voix contre une et une abstention.

L'article 3 est adopté par 9 voix et une abstention.

Art. 4

Les amendements (n°s 1, 2 et 3, Doc. n° 2000/2) de MM. Wauters et Detienne visent respectivement :

— à compléter l'alinéa 2 de la disposition proposée par les mots « le lieu et les dates d'exécution du travail ainsi que l'horaire du travailleur »;

— à supprimer les mots « au moins » figurant dans la phrase introductive du même alinéa;

— à compléter la disposition proposée par la phrase suivante : « il est interdit de travailler entre 18 heures et 8 heures, ainsi que le week-end ».

M. Wauters signale qu'un contrat contient les dispositions de volonté des parties. Les lieux, dates et horaires constituent des éléments essentiels à cet égard.

D'autre part, étant donné que le contrat de travail instauré par le texte proposé est un contrat *sui generis*, il convient, dans un souci de sécurité juridique, que les règles de base dudit contrat soient clairement définies. La liste des mentions essentielles devant dès lors figurer dans l'écrit constatant le contrat doit donc être exhaustive.

Enfin, les prestations de travail doivent être exécutées pendant les heures « normales » de la journée, et en semaine, afin d'assurer la protection des travailleurs en ALE.

arbeidsovereenkomst die wordt gesloten voor onbepaalde tijd niet schriftelijk moet worden vastgesteld (zie artikel 9 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *a contrario*), rijst er een probleem inzake bewijsvoering indien de betrokken werknemer geen getuigen kan aanwijzen.

Vervolgens vraagt *de heer Detienne* welke rechterlijke of administratieve overheid bevoegd is in geval van betwisting betreffende de PWA-arbeidsovereenkomst, de betaling van de bezoldiging, de arbeidsvoorwaarden enz.

De minister antwoordt dat dergelijke geschillen, zoals bij elke arbeidsovereenkomst, tot de bevoegdheid behoren van de arbeidsgerechten.

Anderzijds kan de eiser in het geding, net als in het geval van een gewone arbeidsovereenkomst, de bewijzen aanbrengen door alle rechtsmiddelen (getuigenissen, vermoedens enz.).

Op de opmerking van de voorzitter antwoordt de minister dat de werknemer zich in het geding kan laten vertegenwoordigen door zijn vakbond.

*
* *

Amendement n° 17 van de heren Detienne en Wauters wordt verworpen met 9 stemmen tegen 1 en 1 onthouding.

Artikel 3 wordt aangenomen met 9 stemmen en 1 onthouding.

Art. 4

De amendementen n°s 1, 2 en 3 (Stuk n° 2000/2) van de heren Wauters en Detienne hebben respectievelijk tot doel :

— het tweede lid van de voorgestelde tekst aan te vullen met de woorden « de plaats van uitvoering, de data van uitvoering en de uurregeling van de werknemer »;

— in de inleidende zin van hetzelfde lid de woorden « ten minste » weg te laten;

— de voorgestelde bepaling aan te vullen met de volgende zin : « Nachtwerk tussen 18 u 's avonds en 8 u 's morgens is verboden, evenals weekendwerk. ».

Volgens *de heer Wauters* is een overeenkomst een wilsbeschikking tussen partijen en zijn de plaats, data en uurregelingen essentiële elementen in die wilsdaad.

Voorts voert de voorgestelde tekst een arbeidsovereenkomst *sui generis* in; met het oog op de rechtszekerheid dienen de grondregels van die overeenkomst derhalve duidelijk te worden omschreven. De lijst van de essentiële vermeldingen die moet worden opgenomen in het geschrift dat de overeenkomst vaststelt, moet dus uitputtend zijn.

Ten slotte dienen de prestaties gedurende de « normale » daguren te gebeuren, ter bescherming van de werknemers in PWA-verband.

La ministre indique que certains contrats de travail ordinaires, comme ceux régissant les prestations des aides familiales, ne mentionnent pas davantage que les contrats ALE, les plages horaires précises et les lieux respectifs des prestations des travailleurs.

D'autre part, à l'instar des contrats de travail ordinaires, le contrat de travail ALE comporte une liste de mentions devant en toute hypothèse figurer au contrat. Il n'est donc pas interdit de prévoir des mentions supplémentaires, si elles sont conformes à la législation applicable.

Enfin, en ce qui concerne l'interdiction du travail de nuit et du dimanche, il y a lieu de se référer respectivement aux articles 11 et 35 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Cette loi est applicable aux contrats de travail ALE et ce, en vertu de son article 1^{er}, 1^o (lequel prévoit même que sont assimilés aux travailleurs les personnes qui, autrement qu'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne).

M. Delizée s'interroge sur la portée de l'incise aux termes de laquelle l'écrit doit mentionner « les activités qui pourront être proposées au travailleur conformément à la réglementation en vigueur ». Ceci signifie-t-il que le travailleur ALE s'engage aux activités bien définies et préalablement négociées et non pas qu'il serait fait référence à un arrêté royal qui détermine une liste d'activités qui ne seraient pas préalablement négociées entre les parties au contrat ?

M. Detienne se joint à cette question et se demande si un chômeur peu qualifié pourrait exprimer son souhait de ne pas effectuer concrètement tel type de prestations.

M. Delizée s'enquiert ensuite de l'utilité et de l'objectif de la mention du code d'enregistrement du travailleur occupé en ALE. Cette mention permettrait-elle de sanctionner les chômeurs inscrits d'office et qui ne souhaitent pas travailler en ALE ?

La ministre indique que le contrat de travail ALE mentionne toutes les activités pouvant être effectuées par le prestataire. Il s'agit des activités figurant sur la liste établie au niveau fédéral ou sur celle établie par l'ALE elle-même.

Cela étant, le travailleur peut effectivement exprimer une préférence pour certains types d'activités, compte tenu de ses aptitudes et de sa formation.

D'autre part, le chômeur peut effectuer des prestations distinctes selon l'utilisateur chez qui celles-ci sont effectuées.

Quant à la mention du code d'enregistrement du travailleur en ALE, elle permet d'identifier la catégorie à laquelle ressortit le travailleur considéré : bénéficiaire du minimex ou chômeur par exemple. Il s'agit

De minister geeft aan dat de gewone arbeidsovereenkomsten, zoals die welke de prestaties regelen in het kader van de gezinshulp, evenmin als de PWA-overeenkomsten de precieze werkuren en respectieve werkplaatsen van de werknemers vermelden.

Bovendien bevat de PWA-arbeidsovereenkomst, net als de gewone arbeidsovereenkomsten, een lijst met de gegevens die in ieder geval in de overeenkomst moeten worden opgenomen. Het is dus niet verboden aanvullende vermeldingen op te nemen indien die stroken met de toepasselijke wetgeving.

Wat tot slot het verbod op nacht- en weekendwerk betreft, dient te worden verwezen naar respectievelijk de artikelen 11 en 35 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Krachtens artikel 1, 1^o, van die wet (dat zelfs bepaalt dat : « (...) worden gelijkgesteld met (...) werknemers : de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon ») is die wet van toepassing op de PWA-arbeidsovereenkomsten.

De heer Delizée vraagt wat de strekking is van de tussenzin die bepaalt dat « de activiteiten die kunnen worden voorgesteld aan de werknemer in het kader van de PWA-arbeidsovereenkomst overeenkomstig de geldende reglementering » moeten worden vermeld in het geschrift. Houdt dat in dat de PWA'er zich ertoe verbindt welomschreven en vooraf overeengekomen activiteiten uit te voeren en niet dat zou worden verwezen naar een koninklijk besluit dat een lijst van activiteiten vaststelt waarover de contracterende partijen niet vooraf zouden hebben onderhandeld ?

De heer Detienne sluit zich bij die vraag aan en vraagt of een laaggeschoolde werkloze zou mogen stellen een bepaald soort van prestaties niet te willen verrichten.

Vervolgens vraagt *de heer Delizée* naar het nut en het doel van de vermelding van de inschrijvingscode van de werknemer die als PWA'er werkt. Zou die vermelding de mogelijkheid bieden de ambtshalve ingeschreven werklozen die niet als PWA'er willen werken, te bestraffen ?

De minister wijst erop dat alle activiteiten die de PWA'er mag uitvoeren, vermeld zijn in de PWA-arbeidsovereenkomst. Het betreft de activiteiten die zijn opgenomen in de lijst die is opgesteld op federaal niveau dan wel in die van het PWA zelf.

Overigens kan de werknemer wel degelijk een voorkeur uitspreken voor een bepaalde soort van activiteiten, rekening houdend met zijn bekwaamheden en opleiding.

Anderzijds kan de werkloze verschillende prestaties verrichten naar gelang van de gebruiker.

Dat de inschrijvingscode van de PWA'er wordt vermeld, heeft te maken met het feit dat het op die manier mogelijk wordt te weten onder welke categorie de betrokken werknemer juist valt : gaat het

d'une indication intéressante dans le cadre des données signalétiques.

*
* *

Les amendements n^{os} 1, 2 et 3 de MM. Wauters et Detienne sont successivement rejetés par 11 voix contre une.

L'article 4 est adopté par 9 voix contre une et 2 abstentions.

Art. 5

Cet article est adopté sans observations par 9 voix contre une et 2 abstentions.

Art. 6

Cet article, qui n'appelle pas de remarques, est adopté par 9 voix et 3 abstentions.

Art. 7

M. Detienne s'enquiert de l'application à la convention à l'examen des dispositions en vigueur dans les entreprises en matière de protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail (arrêté royal du 18 septembre 1992), compte tenu du fait que certains prestataires peuvent se trouver en situation de vulnérabilité par rapport aux utilisateurs.

La ministre indique qu'en toutes circonstances, le travailleur ALE victime d'harcèlement sexuel peut s'adresser au tribunal du travail.

D'autre part, les communes sont réglementairement tenues de désigner une personne ou un service de confiance chargés de donner aux employés communaux, victimes d'harcèlement sexuel, l'accueil, l'aide et l'appui requis.

Les prestataires ALE victimes d'harcèlement sexuel pourraient donc, par analogie, s'y adresser.

Enfin, la ministre se déclare disposée à examiner la transposition, en faveur des travailleurs ALE, de la procédure prévue par l'arrêté royal du 18 septembre 1992 organisant la protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail (désignation de la personne ou du service

bijvoorbeeld om een bestaansminimumtrekker of om een werkzoekende? Dat levert een interessante aanwijzing op in het raam van de personalia.

*
* *

De amendementen n^{rs} 1, 2 en 3 van de heren Wauters en Detienne worden achtereenvolgens verworpen met 11 stemmen tegen 1.

Artikel 4 wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 1 en 2 onthoudingen.

Art. 5

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt aangenomen met 9 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 6

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt aangenomen met 9 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 7

Sommige dienstverleners kunnen zich ten opzichte van de gebruikers in een kwetsbare positie bevinden. *De heer Detienne* vraagt zich dan ook af in hoeverre de in de ondernemingen geldende bepalingen inzake de bescherming van de werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk (koninklijk besluit van 18 september 1992) op de ter bespreking voorliggende overeenkomsten zullen worden toegepast.

De minister wijst erop dat de PWA'er die het slachtoffer wordt van ongewenst seksueel gedrag op het werk, zich hoe dan ook tot de arbeidsrechtbank kan wenden.

Anderzijds zijn de gemeenten réglementair verplicht een vertrouwenspersoon of -dienst aan te wijzen die ermee belast is de gemeentebedienden die het slachtoffer zijn geworden van ongewenst seksueel gedrag, de vereiste opvang, bijstand en hulp te verlenen.

Bijgevolg kunnen PWA'ers die het slachtoffer zijn geworden van ongewenst seksueel gedrag, zich *mutatis mutandis* tot die vertrouwenspersoon of -dienst wenden.

Ten slotte verklaart de minister zich bereid na te gaan hoe de procedure waarin is voorzien door het koninklijk besluit van 18 september 1992 ter bescherming van de werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag, kan worden omgezet ten gunste van de PWA'ers (aanwijzing van de vertrouwenspersoon of

de confiance chargés de l'accueil des victimes, traitement des plaintes, etc.).

*
* *

L'article 7 est adopté par 10 voix et 2 abstentions.

Art. 8

M. Detienne s'interroge sur la base juridique ainsi que sur le bien-fondé de l'obligation, imposée au travailleur ALE par le 2° de la disposition proposée, d'agir conformément aux instructions de l'utilisateur. Ce dernier n'est en effet pas partie prenante au contrat liant l'ALE au travailleur.

La ministre répond que l'utilisateur est signataire d'un document l'engageant vis-à-vis de l'ALE.

M. Detienne se demande si ce document aura un contenu différent de celui qui existe actuellement.

La ministre répond par l'affirmative. Ce document mentionnera en effet également les nouvelles obligations de l'utilisateur, prévues par le texte proposé.

*
* *

L'article 8 est adopté par 10 voix et 2 abstentions.

Art. 9

M. Detienne s'interroge sur l'engagement de la responsabilité du travailleur en cas de faute légère commise par lui et ayant occasionné un dommage. L'ALE, employeur sur le plan juridique, ne se situe en effet pas dans la relation de travail concrète applicable au prestataire.

Le président, M. Chevalier, et la ministre font observer que la responsabilité personnelle du travailleur n'est pas engagée dans cette hypothèse, étant donné qu'il ne répond que de son dol et de sa faute lourde. Cette limitation de responsabilité n'exclut toutefois pas la responsabilité de l'employeur, c'est-à-dire l'ALE, vis-à-vis de tiers, y compris l'utilisateur, sur la base de l'article 1384, alinéa 3, du Code civil (responsabilité du fait d'autrui).

M. Delizée s'interroge dans ce cas sur la responsabilité directe des administrateurs de l'ALE.

-dienst om de slachtoffers op te vangen, de klachten te behandelen enz.).

*
* *

Artikel 7 wordt aangenomen met 10 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 8

De heer Detienne vraagt zich af of de door het 2° van de voorgestelde bepaling aan de PWA'er opgelegde verplichting om te handelen volgens de richtlijnen van de gebruiker, wettelijk onderbouwd en gegrond is. Die gebruiker is immers geen betrokken partij in de overeenkomst die tussen het PWA en de werknemer wordt gesloten.

De minister antwoordt dat de gebruiker een document ondertekent dat hem bindt ten aanzien van het PWA.

De heer Detienne vraagt zich af of dat document inhoudelijk zal verschillen van het thans bestaande.

De minister antwoordt daarop bevestigend. Dat document zal tevens de in de voorgestelde tekst ingebouwde nieuwe verplichtingen voor de gebruiker vermelden.

*
* *

Artikel 8 wordt aangenomen met 10 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 9

De heer Detienne vraagt naar de persoonlijke aansprakelijkheid van de werknemer zo hij een lichte fout heeft begaan met schade tot gevolg. Het PWA-agentschap, dat uit een juridisch oogpunt als werkgever fungeert, valt buiten de concrete werkverhouding die op de dienstverlener van toepassing is.

Voorzitter Chevalier en de minister merken op dat in dat geval de persoonlijke aansprakelijkheid van de werknemer niet in het geding is, aangezien hij alleen verantwoording moet afleggen wanneer hij bedrog gepleegd heeft of een zware fout heeft begaan. Conform artikel 1384, derde lid, van het Burgerlijk Wetboek (aansprakelijkheid voor derden) sluit die beperkte aansprakelijkheid evenwel de aansprakelijkheid van de werkgever, *in casu* van het PWA-agentschap ten opzichte van derden, met inbegrip van de gebruiker niet uit.

De heer Delizée vraagt zich af in hoeverre de PWA-bestuurders rechtstreeks aansprakelijk kunnen worden gesteld.

La ministre précise que l'ONEm a souscrit une assurance couvrant la responsabilité civile de l'ALE. Les garanties financières sont donc prévues.

*
* *

L'article 9 est adopté par 9 voix et 3 abstentions.

Art. 10

Cet article est adopté sans observations par 10 voix et 2 abstentions.

Art. 11

M. Detienne se demande comment l'employeur, à savoir l'ALE, pourra être tenu garant du temps et du lieu des prestations du travailleur, étant donné que c'est l'utilisateur qui déterminera *in concreto* ces paramètres.

D'autre part, ces facteurs figureront-ils sur le document liant l'utilisateur à l'ALE ?

La ministre précise que le contrat de travail ALE ne contient pas de clauses relatives aux horaires et aux lieux des prestations. Cela étant, l'utilisateur et le prestataire peuvent convenir de leur côté de modalités particulières quant à ces paramètres.

M. Delizée constate que l'ALE est tenue, selon le 3° de la disposition proposée, de veiller à une formation adaptée du travailleur.

Peut-elle organiser elle-même cette formation, le cas échéant en collaboration avec des ASBL locales de réinsertion ou doit-elle faire appel aux services régionaux de formation et de placement ?

M. Detienne s'enquiert de l'évaluation du nombre d'ALE qui mettent, par un biais ou un autre, une formation à la disposition des prestataires.

La ministre répond que les ALE disposent du libre choix en matière d'organisation de la formation. Au demeurant, les régions souhaitent leur implication dans le régime des ALE. La ministre n'est pas opposée à la conclusion d'accords entre l'autorité fédérale et les régions pour ce qui concerne la formation au sein des ALE.

D'autre part, l'ONEm procède actuellement à une évaluation de l'organisation des formations par les

De minister préciseert dat de RVA een verzekering heeft gesloten die de wettelijke aansprakelijkheid van de PWA's dekt. Zij zijn terzake dus financieel ingedeekt.

*
* *

Artikel 9 wordt aangenomen met 9 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 10

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt aangenomen met 10 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 11

De heer Detienne vraagt zich af hoe de werkgever, met name het PWA-agentschap, eventueel kan worden aangesproken op de tijdsduur waarin en de plaats waarop de werknemer zijn prestaties verricht, aangezien het *in concreto* de gebruiker is die voormelde parameters zal vastleggen.

Zullen die factoren anderzijds worden vermeld in het document dat de gebruiker verbindt ten aanzien van het PWA-agentschap ?

De minister préciseert dat de PWA-arbeidsovereenkomst geen enkele bepaling over uurregelingen en werkplaatsen bevat. Afgezien daarvan kunnen gebruiker en dienstverlener onderling rond de concrete invulling van die parameters een aantal afspraken maken.

De heer Delizée constateert dat het PWA-agentschap, op grond van het 3° van de voorgestelde bepaling, moet zorgen voor een passende opleiding voor de werknemer.

Kan het PWA-agentschap die opleiding zelf, eventueel in samenwerking met plaatselijke vzw's voor wederinschakeling verstrekken of moet het daarvoor een beroep doen op de gewestelijke opleidings- en arbeidsbemiddelingsdiensten ?

De heer Detienne had graag vernomen of men enig idee heeft van het aantal PWA-agentschappen dat de dienstverleners een opleiding verstrekt.

De minister antwoordt dat het de PWA's volkomen vrij staat de opleiding te organiseren zoals zij dat willen. Verder zij opgemerkt dat de gewesten bij de PWA-regeling betrokken willen worden. De minister is niet gekant tegen het sluiten van overeenkomsten tussen de federale overheid en de gewesten over de opleidingen die binnen de PWA-agentschappen worden verstrekt.

Anderzijds werkt de RVA momenteel aan een evaluatie van de wijze waarop de opleidingen door de

ALE. Les résultats ne sont pas encore connus à l'heure actuelle.

*
* *

L'article 11 est adopté par 10 voix et 2 abstentions.

Art. 12

M. Detienne s'interroge sur l'organe appelé à veiller à ce que les instruments et le matériel mis par l'utilisateur à la disposition du travailleur soient en bon état.

La ministre répond que ce contrôle incombe à l'ALE. Dans la pratique, celle-ci agira sur la base de la plainte du travailleur.

*
* *

L'article 12 est adopté par 10 voix et 2 abstentions.

Art. 13

Mme D'Hondt rappelle l'engagement de la ministre visant à prévoir un accompagnement médical des travailleurs ALE, par exemple par le biais des services médicaux communaux.

*
* *

L'article 13 est adopté par 10 voix et 2 abstentions.

Art. 13bis

Cet article, inséré par l'amendement (n° 4, Doc. n° 2000/2) de *MM. Wauters et Detienne*, vise à préciser la responsabilité de l'employeur et de l'utilisateur lorsque la qualité défectueuse du travail accompli est due à la mauvaise qualité des matériaux, des données, des outils ou de l'appareillage qu'ils ont fourni.

M. Wauters indique que cette meilleure définition des obligations de l'employeur et de l'utilisateur, calquée sur celle prévue par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, permet d'accroître la sécurité juridique dans le chef des parties en présence et, en particulier, dans celui du travailleur.

PWA-agentschappen worden georganiseerd. Het is nog even wachten op de resultaten van dat onderzoek.

*
* *

Artikel 11 wordt aangenomen met 10 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 12

De heer Detienne heeft een aantal bedenkingen rond het orgaan dat zal moeten nagaan of het gereedschap en het materiaal dat de gebruiker ter beschikking van de werknemer stelt, in goede staat verkeert.

De minister antwoordt dat het PWA-agentschap die controle moet uitoefenen. In de praktijk zal het PWA-agentschap alleen iets ondernemen wanneer de werknemer een klacht in die zin heeft ingediend.

*
* *

Artikel 12 wordt aangenomen met 10 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 13

Mevrouw D'Hondt herinnert eraan dat de minister zich ertoe heeft verbonden voor PWA'ers — bijvoorbeeld via de gemeentelijke geneeskundige diensten — in een medische begeleiding te voorzien.

*
* *

Artikel 13 wordt aangenomen met 10 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 13bis

Dit bij amendement n° 4 (Stuk n° 2000/2) van *de heren Wauters en Detienne* voorgestelde artikel strekt tot nadere precisering van de aansprakelijkheid van de werkgever en de gebruiker, ingeval het werk gebrekkig blijkt te zijn uitgevoerd wegens de slechte kwaliteit van de door hen geleverde grondstoffen, gegevens, gereedschappen of apparatuur.

Deze betere omschrijving van de verplichtingen van de werkgever en de gebruiker, die is gebaseerd op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zal volgens *de heer Wauters* de rechtszekerheid van de betrokken partijen — en in het bijzonder die van de werknemer — ten goede komen.

La ministre précise que les responsabilités sont fixées à l'article 9 (cf. *supra* la discussion de cet article).

*
* *

L'amendement n° 4 de MM. Wauters et Detienne est rejeté par 11 voix contre une.

Art. 13ter

Cet article, inséré par *l'amendement (n° 5, Doc. n° 2000/2) de MM. Wauters et Detienne*, prévoit l'établissement par le Roi d'un code de prévention en matière de sécurité et d'hygiène.

M. Wauters indique qu'un code de prévention peut contribuer à éviter des accidents du travail et ce, d'autant plus que les prestations ALE sont effectuées en dehors de la sphère normale d'activités. Cette protection, essentielle, est d'ailleurs une des revendications formulées par les partenaires sociaux au sein du CNT et il convient de la prévoir dans le texte proposé, afin de garantir la protection des travailleurs.

La ministre signale que si les partenaires sociaux ont mis l'accent sur la problématique de la santé et de la sécurité au travail, ils n'ont pas demandé de prévoir dans le texte proposé l'établissement d'un code de prévention.

Elle rappelle en outre son engagement visant à opérer un certain nombre de consultations en matière de sécurité et de santé.

*
* *

L'amendement n° 5 de MM. Wauters et Detienne est rejeté par 11 voix contre une.

Art. 13quater

Cet article, inséré par *l'amendement (n° 6, Doc. n° 2000/2) de MM. Wauters et Detienne*, vise à instituer un Conseil supérieur des ALE au sein du ministère de l'Emploi et du Travail. Ce Conseil serait appelé à vérifier le respect des obligations dans le chef de l'utilisateur mais également à formuler des propositions, notamment en vue d'améliorer la sécurité et l'hygiène d'une part, et de supprimer les ALE et de créer de véritables emplois de proximité dans lesquels le travailleur effectuera un travail à part entière, d'autre part.

M. Wauters fait valoir que les partenaires sociaux relèvent également la nécessité d'instaurer un organe collectif de concertation chargé de préciser les droits et obligations des employeurs et des tra-

De minister précise dat het aspect aansprakelijkheid wordt geregeld bij het reeds eerder besproken artikel 9.

*
* *

Amendement n° 4 van de heren Wauters en Detienne wordt verworpen met 11 stemmen tegen 1.

Art. 13ter

Dit bij *amendement n° 5* (Stuk n° 2000/2) van *de heren Wauters en Detienne* voorgestelde artikel bepaalt dat de Koning een preventiecode met betrekking tot veiligheid en gezondheid kan vastleggen.

De heer Wauters stipt aan dat een preventiecode kan bijdragen tot het voorkomen van arbeidsongevallen, temeer daar de PWA-prestaties buiten de reguliere activiteiten vallen. Binnen de NAR dringen de sociale partners overigens op die wezenlijke bescherming aan; zij moet derhalve in de voorgestelde tekst worden opgenomen, zodat de werknemers terzake de nodige garanties krijgen.

De minister stipt aan dat de sociale partners het vraagstuk van de gezondheid en de veiligheid op het werk weliswaar onder de aandacht hebben gebracht, maar dat zij niet hebben gevraagd om in de voorgestelde tekst de invoering van een preventiecode op te nemen.

Bovendien brengt zij in herinnering dat zij zich ertoe heeft verbonden over het veiligheids- en het gezondheidsvraagstuk overleg te plegen.

*
* *

Amendement n° 5 van de heren Wauters en Detienne wordt verworpen met 11 stemmen tegen 1.

Art. 13quater

Dit bij *amendement n° 6* (Stuk n° 2000/2) van *de heren Wauters en Detienne* voorgestelde artikel strekt ertoe een Hoge Raad voor de PWA's in te stellen, die deel zou uitmaken van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. Die Raad zou niet alleen moeten nagaan of de gebruiker zijn verplichtingen nakomt, maar eveneens voorstellen moeten formuleren, met name om de gezondheid en de veiligheid te bevorderen, alsook om de PWA's af te schaffen en te vervangen door echte buurtarbeid in het raam van een volwaardige job.

De heer Wauters voert aan dat de sociale partners eveneens wijzen op de noodzaak om een collectief overlegorgaan in het leven te roepen, dat zou worden belast met de nadere precisering van de rechten en

vailleurs dans le régime actuel des ALE; régime qui, au demeurant, ne peut être que transitoire.

Eu égard à la politique menée par le gouvernement, un Conseil supérieur est l'organe le plus approprié pour la mise en œuvre d'une formule respectueuse des droits de chacun.

La ministre indique que les préoccupations exprimées par les auteurs de l'amendement peuvent parfaitement être rencontrées par les instances existantes, telles que le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.

Ce Conseil, instauré au sein du ministère de l'Emploi et du Travail (par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail) et où les interlocuteurs sociaux sont représentés, peut — d'initiative ou sur la demande du ministre — formuler des propositions en matière de santé et de sécurité des travailleurs.

D'autre part, les partenaires sociaux peuvent, au sein de l'ONEm ou d'autres organes, formuler des propositions concernant l'évolution du régime des ALE.

*
* *

L'article 13^{quater} est rejeté par 11 voix contre une.

Art. 13^{quinquies}

Cet article, inséré par l'amendement (n° 7, Doc. n° 2000/2) de MM. Wauters et Detienne, prévoit l'obligation, dans le chef de l'employeur, de respecter les dispositions relatives à la surveillance médicale des travailleuses enceintes ou qui allaitent leur enfant. D'autre part, la législation sur la protection de la maternité est rendue applicable par analogie.

M. Wauters souligne la nécessité de consacrer dans le texte proposé les principes de protection des femmes enceintes ou qui allaitent leur enfant.

La ministre rappelle que la loi du 16 mars 1971 sur le travail, en ce compris ses dispositions relatives à la protection de la maternité, est applicable de plein droit au contrat de travail ALE.

*
* *

L'amendement n° 7 de MM. Detienne et Wauters est rejeté par 11 voix contre une.

plichten van de werkgevers en werknemers in de thans vigerende PWA-regeling, die overigens niet méér dan een overgangsregeling mag zijn.

In het licht van het regeringsbeleid is een Hoge Raad het meest geschikte orgaan om een formule uit te werken die eenieders rechten eerbiedigt.

Volgens de minister kunnen de door de indieners van het amendement naar voor gebrachte zorgpunten perfect worden opgelost door de bestaande instanties, zoals de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk.

Die Raad, waarin de sociale gesprekspartners zijn vertegenwoordigd, werd ondergebracht bij het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, overeenkomstig de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk; hij kan — op eigen initiatief of op verzoek van de minister — voorstellen formuleren met betrekking tot de gezondheid en de veiligheid van de werknemers.

Daarenboven kunnen de sociale partners via de RVA of andere instanties voorstellen doen inzake de evolutie van het PWA-stelsel.

*
* *

Artikel 13^{quater} wordt verworpen met 11 stemmen tegen 1.

Art. 13^{quinquies}

Overeenkomstig dit bij amendement n° 7 (Stuk n° 2000/2) van de heren Wauters en Detienne voorgestelde artikel zou de werkgever de bepalingen inzake het medisch toezicht op zwangere vrouwen of vrouwen die borstvoeding geven, in acht moeten nemen. Naar analogie daarvan zou voorts ook de wetgeving op de moederschapsbescherming van toepassing moeten zijn.

De heer Wauters onderstreept de noodzaak om in de voorgestelde tekst de beginselen op te nemen inzake de bescherming van zwangere vrouwen of vrouwen die borstvoeding geven.

De minister herinnert eraan dat de arbeidswet van 16 maart 1971, met inbegrip van de bepalingen inzake de moederschapsbescherming, van rechtswege geldt voor de PWA-arbeidsovereenkomsten.

*
* *

Amendement n° 7 van de heren Detienne en Wauters wordt verworpen met 11 stemmen tegen 1.

Art. 14

L'amendement (n° 8, Doc. n° 2000/2) de MM. Wauters et Detienne vise à remplacer l'article proposé par une disposition prévoyant d'une part, qu'une partie de la rémunération est fixée en fonction du revenu mensuel minimum moyen garanti et que la rémunération horaire ainsi établie est multipliée par le nombre d'heures prestées, le montant finalement obtenu étant majoré de l'allocation de chômage allouée, augmentée de 13,07 %. D'autre part, cette rémunération ainsi fixée est soumise à des cotisations de sécurité sociale (à concurrence de 13,07 %).

M. Wauters souligne que la rémunération étant une composante essentielle du contrat de travail, il convient de préciser sa teneur dans la loi elle-même.

D'autre part, le prélèvement de cotisations de sécurité sociale permet de transformer le montant perçu par le prestataire ALE en une rémunération. Ce dernier conserve toutefois la totalité de son allocation de chômage nette étant donné que le montant de celle-ci est précisément majoré à concurrence du pourcentage de la cotisation précitée.

La ministre signale que la rémunération des travailleurs n'est pas toujours soumise à la perception de cotisations de sécurité sociale. Il existe en effet de nombreux exemples de dispenses de cotisations.

D'autre part, il convenait, sur le plan du contrat de travail ALE à l'examen, de tenir compte du mécanisme existant de paiement de la rémunération, que constituent les chèques ALE.

Enfin, la rémunération des travailleurs ALE s'élève, pour chaque heure de travail entamée, à 250 francs. Le montant du revenu minimum mensuel moyen garanti, prévu par la CCT n° 43 du 2 mai 1988 du CNT, équivaut — converti en heures — à ce montant.

*
* *

L'amendement n° 8 de MM. Wauters et Detienne est rejeté par 11 voix contre une.

L'article 14 est adopté par 10 voix et 2 abstentions.

Art. 15

M. Detienne s'interroge sur le traitement réservé au contrat d'occupation de travailleurs en ALE si on devait constater d'une part, le non-respect des dispositions en matière de temps maximum de travail et d'autre part, le paiement de la rémunération sous une forme autre que les chèques ALE.

La ministre indique que si un contrat de travail ALE stipule des prestations supérieures au volume

Art. 14

Amendement n° 8 (Stuk n° 2000/2) van de heren Wauters en Detienne strekt ertoe het voorgestelde artikel te vervangen door een bepaling op grond waarvan een deel van het loon wordt vastgesteld overeenkomstig het gemiddeld maandelijks gewaarborgd minimuminkomen en het aldus bepaalde uurloon wordt vermenigvuldigd met het aantal gepresteerde uren. Het produkt van die vermenigvuldiging wordt vermeerderd met de toegekende werkloosheidsuitkering die op haar beurt met 13,07 % wordt vermeerderd. Voorts zijn op de aldus vastgestelde vergoeding socialezekerheidsbijdragen verschuldigd (ten belope van 13,07 %).

De heer Wauters onderstreept dat de vergoeding een wezenlijk onderdeel is van de arbeidsovereenkomst en dat de orde van grootte ervan daarom in de wet zelf moet worden gepreciseerd.

Dankzij de inhouding van socialezekerheidsbijdragen wordt het bovendien mogelijk het door de PWA-dienstverlener ontvangen bedrag om te zetten in een vergoeding. De dienstverlener behoudt evenwel zijn volledige netto-werkloosheidsuitkering, aangezien het bedrag daarvan precies wordt verhoogd met het percentage van voornoemde bijdrage.

De minister stipt aan dat op vergoedingen van werknemers niet altijd socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn. Er bestaan immers tal van voorbeelden van dergelijke vrijstellingen.

Aan de andere kant kon, wat de ter bespreking voorliggende PWA-arbeidsovereenkomst betreft, niet worden voorbijgegaan aan het bestaande mechanisme tot betaling van de vergoeding, met name de PWA-cheques.

Tot slot zij erop gewezen dat de vergoeding van de PWA-werknemers voor elk aangevat uur oploopt tot 250 frank. Dat stemt precies overeen met het gemiddeld maandelijks gewaarborgd minimuminkomen, als vastgelegd bij de op 2 mei 1988 gesloten CAO n° 43 van de NAR.

*
* *

Amendement n° 8 van de heren Wauters en Detienne wordt verworpen met 11 stemmen tegen 1.

Artikel 14 wordt aangenomen met 10 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 15

De heer Detienne vraagt zich af wat er met de PWA-arbeidsovereenkomst gebeurt indien blijkt dat de bepalingen inzake de maximale arbeidsduur niet worden nageleefd en dat de betaling niet met PWA-cheques geschiedt.

Zo in een PWA-arbeidsovereenkomst een hoger dan het toegestane aantal werkuren wordt vastge-

horaire autorisé, il se transforme en un contrat de travail ordinaire.

*
* *

L'article 15 est adopté par 10 voix et 2 abstentions.

Art. 16 et 17

Ces articles, qui n'appellent pas d'observations, sont adoptés par 10 voix et 2 abstentions.

Art. 18

M. Detienne se demande si le prestataire est tenu d'avertir — outre l'utilisateur — l'ALE, juridiquement son employeur, de son incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident. D'autre part, les dispositions applicables en cas de suspension, pour cause d'incapacité de travail, du contrat de travail ordinaire (avertissement de l'employeur par le biais d'un certificat de maladie, contrôles spécifiques, etc.) sont-elles également applicables dans le cadre du contrat de travail ALE ?

En particulier, l'utilisateur peut-il exiger la présentation, par le prestataire, d'un certificat de maladie ?

La ministre indique que seul l'utilisateur doit être prévenu par le travailleur de son incapacité de travail. La présentation, à cet effet, par le travailleur, d'un certificat médical, n'est pas requise.

D'autre part, par dérogation aux dispositions applicables au contrat de travail ordinaire, l'employeur n'est pas tenu au paiement d'une rémunération garantie en cas de suspension de l'exécution du contrat par suite de maladie ou d'accident et ce, étant donné que le prestataire ALE continue à bénéficier d'une couverture par le maintien d'une indemnisation par le biais de l'assurance chômage.

M. Anthuenis fait observer qu'un chômeur en incapacité de travail par suite de maladie tombe obligatoirement sous le régime de l'assurance maladie-invalidité et ne peut dès lors plus bénéficier d'allocations de chômage. Tel devrait, semble-t-il, être le cas dans le cadre du projet à l'examen.

La ministre précise que si le travailleur ALE subit une période d'incapacité de travail, il sera effectivement pris en charge par l'assurance maladie-invalidité.

*
* *

L'article 18 est adopté par 10 voix contre 2.

legd, wordt zij volgens *de minister* automatisch omgezet in een reguliere arbeidsovereenkomst.

*
* *

Artikel 15 wordt aangenomen met 10 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 16 en 17

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden aangenomen met 10 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 18

De heer Detienne vraagt zich af of de PWA'er ertoe wordt verplicht om, naast de gebruiker, ook het PWA, dat juridisch zijn werkgever is, in kennis te stellen van zijn arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte of ongeval. Zijn voorts de bepalingen die gelden inzake schorsing van de gewone arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid (verwittiging van de werkgever aan de hand van een ziektebriefje, specifieke controles enz.) ook van toepassing in het raam van de PWA-arbeidsovereenkomst ?

Kan de gebruiker met name eisen dat de PWA'er een ziekteattest voorlegt ?

De minister geeft aan dat de PWA'er alleen aan de gebruiker zijn arbeidsongeschiktheid moet melden; daartoe hoeft hij geen medisch attest voor te leggen.

Daarnaast is de werkgever, in afwijking van de bepalingen die op de gewone arbeidsovereenkomst van toepassing zijn, er niet toe verplicht in geval van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst wegens ziekte of ongeval een gewaarborgd loon te betalen, aangezien de PWA'er gedekt blijft. Hij behoudt immers een uitkering, via de werkloosheidsverzekering.

De heer Anthuenis merkt op dat een werkloze die wegens ziekte arbeidsongeschikt is, verplicht onder de regeling van de ziekte- en invaliditeitsverzekering valt en bijgevolg geen werkloosheidsuitkeringen meer kan ontvangen. Dat zou het best ook het geval zijn in het raam van het ter bespreking voorliggende wetsontwerp.

De minister preciseert dat wanneer de PWA'er een periode van arbeidsongeschiktheid doormaakt, hij effectief ten laste wordt genomen door de ziekte- en invaliditeits- verzekering.

*
* *

Artikel 18 wordt aangenomen met 10 tegen 2 stemmen.

Art. 19

L'amendement (n° 9, Doc. n° 2000/2) de MM. Wauters et Detienne vise, dans la disposition proposée, à remplacer les mots « Aucune rémunération n'est due » par les mots « La rémunération est due ».

M. Wauters précise qu'en droit du travail ordinaire, la rémunération garantie est due au travailleur, en cas de suspension du contrat par suite de maladie ou d'accident de ce dernier. Ce principe, qui doit logiquement être transposé au niveau du contrat de travail ALE, est un acquis social fondamental qui résulte au demeurant de luttes syndicales.

La ministre précise que le projet à l'examen peut déroger aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail. L'article proposé en constitue un exemple.

M. Anthuenis rappelle que le travailleur ALE qui est dans l'impossibilité d'exercer des prestations auprès de l'utilisateur, continue à bénéficier, en tant que chômeur, des prestations de l'assurance chômage ou maladie, selon le cas.

*
* *

L'amendement n° 9 de MM. Wauters et Detienne est rejeté par 11 voix contre une.

L'article 19 est adopté par 11 voix contre une.

Art. 20 et 21

L'amendement (n° 10, Doc. n° 2000/2) de MM. Wauters et Detienne vise à supprimer la dernière phrase de l'article 21 proposé.

M. Wauters précise que l'obligation de motiver le congé n'est pas prévue en droit social. Il serait dès lors préférable d'inscrire au préalable cette obligation dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

M. Detienne s'enquiert de l'incidence sur le plan de la réglementation du chômage, de la volonté du travailleur ALE de mettre fin à son contrat. Le travailleur redevenu chômeur est-il dans cette hypothèse considéré comme indisponible sur le marché du travail, avec les conséquences que cela suppose, notamment en termes d'exclusion du bénéfice des allocations de chômage ?

D'autre part, lorsque le congé émane de l'employeur, l'écrit considéré doit mentionner le motif de la rupture. Quel document précis sera utilisé à cet effet (formulaire C4 ou autre) ?

La mention des motifs a-t-elle une incidence sur l'octroi des allocations de chômage à l'ancien travailleur ALE ?

Art. 19

Amendement n° 9 (Stuk n° 2000/2) van de heren Wauters en Detienne strekt ertoe in de voorgestelde bepaling het woord « geen » weg te laten.

De heer Wauters preciseert dat in het gewone arbeidsrecht de werknemer bij schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens ziekte of ongeval recht heeft op het gewaarborgd loon. Dat principe, dat logischerwijze in de regeling inzake de PWA-arbeidsovereenkomst moet worden overgenomen, is een fundamentele sociale verworvenheid, die overigens het gevolg is van syndicale strijd.

De minister stipt aan dat het ter bespreking voorliggende wetsontwerp kan afwijken van de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Het voorgestelde artikel vormt daarvan een voorbeeld.

De heer Anthuenis brengt in herinnering dat de PWA'er die onmogelijk bij de gebruiker arbeidsprestaties kan verrichten, als werkloze voort de uitkeringen van de werkloosheids- of ziekteverzekering blijft ontvangen, al naar gelang het geval.

*
* *

Amendement n° 9 van de heren Wauters en Detienne wordt verworpen met 11 stemmen tegen 1.

Artikel 19 wordt aangenomen met 11 stemmen tegen 1.

Art. 20 en 21

Amendement n° 10 (Stuk n° 2000/2) van de heren Wauters en Detienne strekt ertoe de laatste volzin van het voorgestelde artikel 21 weg te laten.

De heer Wauters preciseert dat de verplichting het ontslag met redenen te omkleden niet bestaat in het sociaal recht. Het ware derhalve aangewezen een dergelijke verplichting eerst in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten op te nemen.

De heer Detienne vraagt naar de invloed op het vlak van de werkloosheidsreglementering van de wil van de PWA'er zijn overeenkomst te beëindigen. Wordt hij, die dan opnieuw een werkloze is geworden, in dat geval beschouwd als iemand die niet beschikbaar is voor de arbeidsmarkt, met de gevolgen die daaraan verbonden zijn, met name de uitsluiting van de toekenning van werkloosheidsuitkeringen ?

Wanneer het ontslag door de werkgever wordt gegeven, moet het betrokken geschrift melding maken van de reden van ontslag. Welk document zal daarvoor worden gebruikt (het formulier C4 of een ander) ?

Heeft de vermelding van de redenen invloed op de toekenning van werkloosheidsuitkeringen aan de ex-PWA'er ?

M. Delizée se joint à ces questions. D'autre part, le terme néerlandais « *opzegging* », figurant au troisième alinéa de la disposition proposée, ne devrait-il pas être traduit par le terme préavis (au lieu de congé) ?

M. Anthuenis s'interroge sur les hypothèses ainsi que sur le moment précis de la notification du congé par le ou au prestataire ALE. Quelles sont d'autre part les conséquences, dans le chef dudit prestataire, de la résiliation du contrat de travail ALE ?

D'autre part, en cas de résiliation du contrat précité moyennant un préavis de sept jours, il s'avère logique qu'aucune indemnité de préavis ne soit due dès lors qu'aucune prestation de travail n'a été effectuée durant ces sept jours.

La ministre précise tout d'abord que le terme néerlandais « *opzegging* » figurant à l'alinéa 3 du texte proposé est correctement traduit par le terme « congé » (à l'instar de ce qui est prévu dans la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail).

Elle distingue ensuite les deux hypothèses suivantes :

— lorsque le congé émane du travailleur ALE : si le prestataire ALE résilie son contrat de travail sans invoquer une raison spécifique à cet effet ou en invoquant simplement la volonté d'être à nouveau un chômeur ordinaire, ce mode de rupture du contrat sera traité, du point de vue de la réglementation du chômage, comme les cas de rupture par le travailleur ordinaire, sans mention de raisons spécifiques, du contrat de travail.

L'ALE peut dans ce cas signaler à l'ONEm qu'elle considère ce prestataire comme un chômeur refusant de travailler. Il appartient ensuite à l'ONEm de juger, conformément à la réglementation du chômage, des sanctions éventuellement applicables audit chômeur.

En d'autres termes, l'emploi offert dans le cadre d'un contrat de travail ALE est considéré comme un emploi convenable au sens de la réglementation du chômage.

Par ailleurs, il n'est pas interdit au travailleur ALE d'effectuer, durant la période de préavis de sept jours applicable au contrat de travail ALE, des prestations pour le compte d'un autre employeur, pour autant qu'il n'ait pas d'autres missions dans le cadre du contrat de travail ALE. Ce préavis constitue donc une simple communication à l'employeur et aucune indemnité n'y est liée;

— lorsque le congé émane de l'employeur, c'est-à-dire l'ALE, ce dernier doit mentionner les motifs de la rupture.

Le contrat de travail ordinaire, s'il ne consacre pas cette obligation dans le chef de l'employeur, contraint néanmoins ce dernier au paiement d'une indemnité de préavis; laquelle n'est pas prévue par le texte proposé.

De heer Delizée sluit zich bij deze vragen aan. Zou voorts in het derde lid van de voorgestelde bepaling de Nederlandse term « *opzegging* » in het Frans niet door *préavis* (in plaats van *congé*) moeten worden vertaald ?

De heer Anthuenis vraagt zich af in welke gevallen de kennisgeving van de opzegging moet geschieden, alsmede op welk ogenblik de PWA'er kennis moet geven, dan wel krijgen van die opzegging. Wat zijn voorts de gevolgen van de beëindiging van de PWA-arbeidsovereenkomst voor die PWA'er ?

Voorts lijkt het logisch dat bij de beëindiging van de hierboven genoemde overeenkomst middels een opzeggingstermijn van zeven dagen, geen opzeggingsvergoeding moet worden betaald, aangezien gedurende die zeven dagen geen arbeidsprestaties werden verricht.

De minister preciseert om te beginnen dat in het derde lid van de voorgestelde tekst de Nederlandse term « *opzegging* » correct werd vertaald als *congé* (naar analogie van het bepaalde in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

Ze onderscheidt vervolgens de volgende twee gevallen :

— als de PWA'er zelf zijn ontslag aanbiedt : als hij zijn arbeidsovereenkomst beëindigt zonder daarvoor een specifieke reden op te geven of louter op basis van de verklaring dat hij opnieuw een gewone werkloze wil zijn, zal die wijze van verbreking van de overeenkomst op het vlak van de werkloosheidsreglementering op dezelfde manier worden behandeld als de verbreking van de arbeidsovereenkomst door een gewone werknemer, zonder opgave van specifieke redenen.

In dat geval kan het PWA aan de RVA melden dat het die PWA'er beschouwt als een werkloze die een baan weigert. Het komt vervolgens de RVA toe overeenkomstig de werkloosheidsreglementering te oordelen welke eventuele sancties de hierboven genoemde werkloze moeten worden opgelegd.

De baan die in het raam van een PWA-arbeidsovereenkomst wordt aangeboden, wordt met andere woorden beschouwd als een passende dienstbetrekking in de zin van de werkloosheidsreglementering.

Bovendien is het de PWA'er niet verboden gedurende de opzeggingsperiode van zeven dagen die geldt voor de PWA-arbeidsovereenkomst arbeidsprestaties te verrichten voor een andere werkgever, voorzover het niet gaat om andere opdrachten in het raam van een PWA-arbeidsovereenkomst. Die opzegging is dus niet meer dan een mededeling aan de werkgever en er is geen enkele vergoeding aan verbonden;

— als de werkgever, dat wil zeggen het PWA, de PWA'er ontslaat, moet hij de redenen van de verbreking opgeven.

Een gewone arbeidsovereenkomst legt weliswaar niet zulke verplichting op aan de werkgever, maar verplicht deze er niettemin toe een opzeggingsvergoeding te betalen, waarin in de voorgestelde tekst niet is voorzien.

Ce sont les organisations représentatives des travailleurs siégeant au sein du CNT qui ont souhaité, eu égard à l'absence d'indemnité de préavis prévue dans cette hypothèse, la mention dans le projet de loi à l'examen des motifs de la rupture.

La ministre précise d'autre part que l'ALE ne peut pas résilier le contrat de travail ALE pour le simple motif que le prestataire ne se rend pas au travail chez un utilisateur déterminé. Ce prestataire peut en effet souhaiter travailler chez un autre utilisateur.

Si le contrat précité était néanmoins résilié dans cette hypothèse, aucune sanction n'est prévue. L'ancien prestataire ALE redevenu chômeur continue donc à bénéficier des allocations de chômage.

M. Lenssens s'interroge sur l'application au contrat de travail ALE de la notion de licenciement arbitraire, existant en droit du travail.

La ministre répond que cette notion n'est pas applicable, compte tenu du caractère spécifique du contrat de travail ALE.

M. Detienne précise qu'en vertu d'un accord politique conclu entre les partis de la majorité en 1994, il a été convenu de privilégier, parmi les chômeurs candidats travailleurs ALE, les personnes volontaires et dès lors, de ne pas tirer argument des dispositions réglementaires en matière d'acceptation d'emplois convenables dans le but de poursuivre les chômeurs. Cet accord reste-t-il d'application ?

La ministre renvoie à sa réponse ci-dessus. Elle précise ensuite que, dans la pratique, l'ALE mettra au travail, comme c'est le cas actuellement, les chômeurs volontaires.

*
* *

L'article 20 est adopté par 10 voix et 2 abstentions.

L'amendement n° 10 de MM. Wauters et Detienne est rejeté par 11 voix contre une.

L'article 21 est adopté par 9 voix contre une et deux abstentions.

*
* *

Art. 21bis

Cet article, inséré par l'amendement (n° 11, Doc. n° 2000/2) de MM. Wauters et Detienne vise à prévoir, d'une part, qu'il peut être mis fin immédiatement au contrat de travail ALE pour des motifs graves et d'autre part, que la rémunération est dans ce cas due pour les prestations restantes prévues par le contrat.

De representatieve werknemersorganisaties die zitting hebben in de NAR hebben, gelet op het ontbreken van een opzeggingsvergoeding in dat geval, de wens uitgesproken dat in het ter bespreking voorliggende wetsontwerp wordt bepaald dat de redenen van de verbreking moeten worden vermeld.

Voorts preciseert de minister dat het PWA de PWA-arbeidsovereenkomst niet mag beëindigen om de loutere reden dat de PWA'er zich niet bij een bepaalde gebruiker voor werk aanmeldt. Die PWA'er kan er immers de voorkeur aan geven bij een andere gebruiker aan de slag te gaan.

Als de hierboven genoemde overeenkomst in dat geval toch zou worden beëindigd, is in geen enkele sanctie voorzien. De opnieuw werkloos geworden ex-PWA'er blijft dus werkloosheidsuitkeringen ontvangen.

De heer Lenssens vraagt zich af in hoeverre het in het arbeidsrecht bestaande begrip willekeurig ontslag op de PWA-arbeidsovereenkomst van toepassing is.

De minister antwoordt dat dit begrip niet van toepassing is, gelet op de specifieke aard van de PWA-arbeidsovereenkomst.

De heer Detienne preciseert dat in een door de meerderheidspartijen in 1994 gesloten politiek akkoord is overeengekomen om onder de werklozen die in aanmerking komen als PWA'er, voorrang te geven aan wie zich vrijwillig aanmeldt; bijgevolg worden de reglementaire bepalingen inzake het aanvaarden van passende dienstbetrekkingen niet als argument gehanteerd om de werklozen te vervolgen. Blijft dat akkoord van toepassing ?

De minister verwijst naar haar hierboven gegeven antwoord. Ze preciseert vervolgens dat het PWA (zolang tot dusver het geval is) in de praktijk de werklozen die zich vrijwillig aanmelden, zal inzetten.

*
* *

Artikel 20 wordt aangenomen met 10 stemmen en 2 onthoudingen.

Amendement n° 10 van de heren Wauters en Detienne wordt verworpen met 11 stemmen tegen 1.

Artikel 21 wordt aangenomen met 9 stemmen en 2 onthoudingen.

*
* *

Art. 21bis

Dit artikel, dat wordt ingevoegd bij amendement n° 11 (Stuk n° 2000/2), strekt er enerzijds toe te bepalen dat de PWA-arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd om dringende redenen en anderzijds dat in dat geval het loon is verschuldigd voor de resterende arbeidsprestaties van de overeenkomst.

M. Wauters signale que le texte proposé ne prévoit pas, à la différence du droit commun du travail, la possibilité de résiliation, sans préavis, de la convention, pour motifs graves. Or, certaines situations justifieraient qu'il soit immédiatement mis fin à la convention : il en va ainsi en cas de vol commis par le travailleur ALE au domicile de l'utilisateur, lorsque l'employeur impose l'exécution d'activités autres que celles qui ont été convenues ou encore en cas de coups et blessures portés par l'utilisateur au prestataire.

En outre, compte tenu de l'explication fournie plus haut par la ministre quant à la nécessité pour le chômeur d'accepter un emploi offert dans le cadre d'un contrat de travail ALE, sous peine de sanctions administratives, il serait dangereux de ne pas pouvoir mettre immédiatement fin, dans certaines hypothèses, à cette convention.

M. Anthuenis et le président s'interrogent, à la lecture de l'amendement, sur les raisons pour lesquelles une rémunération serait encore due au prestataire ALE alors que d'une part, il est immédiatement mis fin au contrat de travail ALE et que d'autre part, cette résiliation sans préavis peut être motivée par une faute grave du prestataire en question.

M. Lenssens demande à la ministre d'envisager la prise en considération éventuelle, dans le cadre du contrat de travail ALE, de la notion de résiliation du contrat pour motif grave, consacrée par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, et reprise dans la première phrase de l'amendement n° 11 (la deuxième phrase du même amendement n'étant toutefois pas indiquée).

Certains faits dommageables, tels que le vol domestique commis par le prestataire au détriment de l'utilisateur ou des lésions corporelles volontaires dont serait victime le prestataire du fait de l'utilisateur, sembleraient justifier le recours à cette notion.

M. Wauters signale ensuite qu'il supprime la deuxième phrase de son amendement. Conformément au droit commun du travail, il appartient dès lors au tribunal du travail de juger de la pertinence du recours au concept de motif grave.

La ministre indique qu'aucune demande, même dans le chef des interlocuteurs sociaux, n'a été formulée quant à la reprise, dans le cadre du contrat de travail ALE, de la notion de résiliation pour motifs graves, consacrée par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 susmentionnée. Ce contrat est en effet un contrat *sui generis*, qui peut être résilié à tout moment par chacune des parties, moyennant un préavis de sept jours et sans indemnité. Il n'a donc pas été jugé nécessaire de reprendre cette notion précitée.

De heer Wauters stipt aan dat de voorgestelde tekst, in tegenstelling tot het gemeen arbeidsrecht, niet voorziet in de mogelijkheid de overeenkomst om dringende redenen op te zeggen zonder opzeggingstermijn. Bepaalde situaties zouden nochtans verantwoord dat de overeenkomst onmiddellijk wordt beëindigd : dat is het geval als de PWA'er in de woning van de gebruiker een diefstal pleegt, wanneer de werkgever de uitvoering oplegt van andere activiteiten dan die welke werden overeengekomen of nog in geval van door de gebruiker aan de werknemer toegebrachte slagen of verwondingen.

Gelet op de uitleg die de minister hierboven gaf met betrekking tot de noodzaak voor de werkloze om op straffe van administratieve sancties een in het raam van een PWA-arbeidsovereenkomst aangeboden baan te aanvaarden, zou het bovendien gevaarlijk zijn als in bepaalde gevallen die overeenkomst niet onmiddellijk zou kunnen worden beëindigd.

De heer Anthuenis en de voorzitter vragen zich bij de lezing van het amendement af waarom de PWA-werknemer nog een loon zou zijn verschuldigd, aangezien enerzijds de PWA-arbeidsovereenkomst onmiddellijk wordt beëindigd en anderzijds die opzegging zonder opzeggingstermijn kan worden verantwoord door een zware fout van de betrokken werknemer.

De heer Lenssens vraagt de minister om in het raam van de PWA-arbeidsovereenkomst eventueel de opname in overweging te nemen van het begrip opzegging van de overeenkomst om een dringende reden, dat bij artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten werd vastgelegd en in de eerste volzin van amendement n° 11 werd overgenomen (de tweede volzin van hetzelfde amendement is evenwel niet wenselijk).

Bepaalde schadelijke feiten, zoals de door de werknemer ten koste van de gebruiker gepleegde huisdiefstal of het door de gebruiker aan de werknemer opzettelijk toegebracht lichamelijk letsel, lijken te verantwoorden dat op dat begrip een beroep wordt gedaan.

De heer Wauters meldt vervolgens dat hij de tweede volzin van zijn amendement weglaat. Het komt bijgevolg overeenkomstig het gemeen arbeidsrecht de arbeidsrechtbank toe de relevantie te beoordelen van het beroep dat wordt gedaan op het begrip « dringende reden ».

De minister geeft aan dat niemand, ook niet de sociale gesprekspartners, de vraag hebben geformuleerd in het raam van de PWA-arbeidsovereenkomst het begrip opzegging om dringende redenen, vastgelegd bij artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, over te nemen. De PWA-arbeidsovereenkomst is er immers één *sui generis*, die op elk ogenblik door elk van de partijen kan worden opgezegd, middels inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven dagen en zonder vergoeding. Bijgevolg werd het niet nodig geacht het hierboven genoemde begrip over te nemen.

Mme D'Hondt et M. Lenssens signalent que dans le cadre du contrat de travail ALE, on pourrait se trouver en présence de certains faits, qui dans le cadre d'un contrat de travail ordinaire, seraient susceptibles de donner lieu à une résiliation du contrat pour motifs graves.

Le tribunal du travail pourrait être d'une contestation opposant le prestataire ALE (qui a mis fin à son travail en ALE pour des motifs qu'il juge graves) à l'ALE (qui estime que le prestataire a volontairement abandonné son emploi).

Il serait sans doute utile dans cette hypothèse de retenir le concept de résiliation pour motif grave si le travailleur ALE a des raisons de croire que l'ONem pourrait tirer argument de son abandon d'emploi pour prononcer une sanction administrative à son égard.

La ministre précise que l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 présente, par rapport à l'amendement, davantage de garanties mais également de dispositions spécifiques en ce qui concerne notamment les délais; ces dernières sont parfois très difficilement applicables aux contrats de travail ALE.

*
* *

L'amendement n° 11 de MM. Wauters et Detienne, ainsi modifié, est rejeté par 12 voix contre une.

Art. 22

Cet article est adopté sans observations par 9 voix contre 4.

Art. 23, 24 et 25

L'amendement (n° 15, Doc. n° 2000/2) de MM. Wauters et Detienne vise à supprimer les dispositions proposées.

M. Wauters précise que les lois relatives à la protection de la rémunération, aux jours fériés légaux, aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires doivent s'appliquer à tous les travailleurs, donc également aux prestataires ALE.

La ministre indique que la loi du 4 janvier 1974 relative au jours fériés est applicable aux travailleurs ALE, à l'exception de son chapitre II, section 2 (relatif au remplacement des jours coïncidant avec un dimanche ou avec un jour habituel d'inactivité) et de son chapitre III (relatif à la rémunération des jours fériés).

L'exclusion des travailleurs ALE du champ d'application des lois relatives à la protection de la rémunération et aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires se justifie par la spécificité de leur relation de travail.

Mevrouw D'Hondt en de heer Lenssens stippen aan dat zich in het raam van de PWA-arbeidsovereenkomst feiten zouden kunnen voordoen die in het raam van een gewone arbeidsovereenkomst aanleiding zouden geven tot de opzegging van de overeenkomst om dringende redenen.

Bij de arbeidsrechtbank zou een geschil aanhangig kunnen worden gemaakt tussen de PWA'er (die zijn PWA-werk heeft beëindigd om redenen die hij dringend acht) en het PWA (dat van mening is dat de werknemer vrijwillig zijn werk heeft verlaten).

In dat geval zou het ongetwijfeld nuttig zijn te voorzien in het begrip opzegging om een dringende reden, als de PWA'er reden heeft om aan te nemen dat de RVA het feit dat hij zijn werk heeft verlaten als argument zal hanteren om hem een administratieve straf op te leggen.

De minister preciseert dat artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten in vergelijking met het amendement meer waarborgen bevat en meer precieze bepalingen, met name wat de termijnen betreft; deze laatste zijn soms erg moeilijk toepasbaar op de PWA-arbeidsovereenkomsten.

*
* *

Het aldus gewijzigde amendement n° 11 van de heren Wauters en Detienne wordt verworpen met 12 stemmen tegen 1.

Art. 22

Dit artikel wordt zonder opmerkingen aangenomen met 9 tegen 4 stemmen.

Art. 23, 24 en 25

Amendement n° 15 (Stuk n° 2000/2) van de heren Wauters en Detienne strekt ertoe de voorgestelde bepalingen weg te laten.

De heer Wauters preciseert dat de wetten betreffende de bescherming van het loon, de wettelijke feestdagen, de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités op alle werknemers moeten worden toegepast, dus ook op de PWA-werknemers.

De minister geeft aan dat de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, van toepassing is op de PWA'ers, met uitzondering van hoofdstuk II, afdeling 2 (betreffende de vervanging van de feestdagen welke met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvallen), en hoofdstuk III (betreffende het loon voor de feestdagen).

De uitsluiting van de PWA'ers van het toepassingsgebied van de wetten betreffende de bescherming van het loon, de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités wordt verantwoord door de eigenheid van hun arbeidsrelatie.

Le CNT n'a pas formulé d'observations en la matière.

*
* *

Les articles 23, 24 et 25 sont successivement adoptés par 9 voix contre une et 3 abstentions.

L'amendement n° 15 de MM. Wauters et Detienne est par conséquent sans objet.

Art. 26

L'amendement (n° 12, Doc. n° 2000/2) de MM. Wauters et Detienne vise à supprimer la disposition proposée.

M. Wauters fait valoir que la spécificité de la convention de travail à l'examen justifie la définition par la loi elle-même (et non par le Roi) des documents sociaux dont la tenue est imposée.

La ministre répond que la délégation au Roi prévue par la disposition à l'examen en matière de définition des documents sociaux est identique à celle qui est stipulée en matière de contrats de travail ordinaires.

Sur la proposition de M. Lenssens, la commission décide de remplacer les mots « le ou les documents » par les mots « les documents » ainsi que les mots « ce ou ces documents » par les mots « ces documents ».

*
* *

L'article 26 est adopté par 9 voix et 3 abstentions.

L'amendement n° 12 de MM. Wauters et Detienne est par conséquent sans objet.

Art. 27

Cet article est adopté sans observations par 9 voix et 3 abstentions.

Art. 28

MM. Wauters et Detienne déposent successivement les deux amendements suivants :

— l'amendement (n° 13, Doc. n° 2000/2), qui vise à supprimer le 2° de la disposition proposée;

— l'amendement (n° 14, Doc. n° 2000/2), qui, dans le 3° de la disposition proposée, vise à remplacer l'alinéa 3 du § 4 par une disposition prévoyant une rémunération dans le chef du travailleur (laquelle comprend la rémunération afférente aux heures

De NAR heeft op dat vlak geen opmerkingen geformuleerd.

*
* *

De artikelen 23, 24 en 25 worden achtereenvolgens aangenomen met 9 stemmen tegen 1 en 3 onthoudingen.

Amendement n° 15 van de heren Wauters en Detienne komt bijgevolg te vervallen.

Art. 26

Amendement n° 12 (Stuk n° 2000/2) van de heren Wauters en Detienne strekt ertoe de voorgestelde bepaling weg te laten.

De heer Wauters stelt dat de eigenheid van de ter bespreking voorliggende arbeidsovereenkomst verantwoordt dat de wet zelf (en niet de Koning) bepaalt welke sociale documenten moeten worden bijgehouden.

De minister antwoordt dat de in de ter bespreking voorliggende bepaling opgenomen bevoegdheidsdelegatie aan de Koning inzake de omschrijving van de sociale documenten dezelfde is als die welke geldt voor de gewone arbeidsovereenkomsten.

Op voorstel van de heer Lenssens beslist de commissie de woorden « het of de sociale documenten » te vervangen door de woorden « de sociale documenten », alsmede de woorden « dit of deze documenten » door de woorden « deze documenten ».

*
* *

Artikel 26 wordt aangenomen met 9 stemmen en 3 onthoudingen.

Amendement n° 12 van de heren Wauters en Detienne komt bijgevolg te vervallen.

Art. 27

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt aangenomen met 9 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 28

De heren Wauters en Detienne dienen op dit artikel twee amendementen in :

— amendement n° 13 (Stuk n° 2000/2) strekt ertoe in de voorgestelde bepaling het 2° weg te laten;

— amendement n° 14 (Stuk n° 2000/2) strekt ertoe in het 3°, § 4, van de voorgestelde bepaling het derde lid te vervangen door een bepaling waarbij voor de werknemer wordt voorzien in een loon, dat is samengesteld uit het loon voor de gepresteerde uren

prestées et le montant de l'allocation de chômage perçue, majoré de 13,07 %).

M. Wauters signale que dans la perspective de l'évolution des emplois ALE vers de véritables emplois de proximité, il convient de prévoir la possibilité d'une occupation au sens de la législation ordinaire sur le travail, c'est-à-dire allant d'un emploi tiers temps à un emploi à temps plein.

D'autre part, le salaire alloué au prestataire ALE doit être une véritable rémunération.

La ministre précise que les activités effectuées dans le cadre de l'ALE doivent, dans le chef du chômeur, conserver leur caractère accessoire et ce pour les raisons suivantes :

— la répartition du travail disponible entre les chômeurs;

— la nécessité d'éviter de transformer le régime des ALE en piège à l'emploi.

D'autre part, en réponse à l'amendement n° 14, elle renvoie à la discussion de l'article 14.

Mme D'Hondt rappelle que plusieurs membres de la commission considèrent le régime des ALE comme un étape dans la constitution à terme de véritables emplois de proximité.

*
* *

L'amendement n° 13 de MM. Wauters et Detienne est rejeté par 9 voix contre une et 2 abstentions.

L'amendement n° 14 de MM. Wauters et Detienne est rejeté par 11 voix contre une.

L'article 28 est adopté par 9 voix contre une et 2 abstentions.

Art. 32

M. Anthuenis s'interroge sur la date à laquelle le Roi confèrera une entrée en vigueur au texte proposé. Il conviendrait en outre que la ministre s'engage quant à l'entrée en vigueur effective dudit texte.

La ministre s'engage à prendre les arrêtés royaux nécessaires.

*
* *

L'article 32 est adopté par 9 voix et 3 abstentions.

L'ensemble des dispositions soumises à la commission est adopté par 9 voix contre 3.

Le rapporteur,

L. GOUTRY

Le président,

P. CHEVALIER

en het bedrag van de ontvangen werkloosheidsuitkering, vermeerderd met 13,07 %.

De heer Wauters wijst erop dat de omvorming van PWA-jobs in volwaardige buurtdiensten gebiedt dat werkgelegenheid als bepaald bij de gewone arbeidswetgeving mogelijk moet zijn, met name van een 1/3-baan tot een voltijdse baan.

Voorts behoort het loon van een PWA'er een volwaardig loon te worden.

De minister preciseert dat voor de werkloze de activiteiten die hij in het raam van een PWA verricht, te allen tijde een aanvulling moeten blijven :

— de aangeboden activiteiten moeten immers over alle werklozen kunnen worden verdeeld;

— bovendien moet worden voorkomen dat de PWA-regeling een werkloosheidsval wordt.

Wat haar antwoord op amendement n° 14 betreft, verwijst ze naar de bespreking van artikel 14.

Mevrouw D'Hondt brengt in herinnering dat verscheidene commissieleden de PWA's beschouwen als een overgangsregeling, om op termijn tot volwaardige buurtdiensten te komen.

*
* *

Amendement n° 13 van de heren Wauters en Detienne wordt verworpen met 9 stemmen tegen 1 en 2 onthoudingen.

Amendement n° 14 van de heren Wauters en Detienne wordt verworpen met 11 stemmen tegen 1.

Artikel 28 wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 1 en 2 onthoudingen.

Art. 32

De heer Anthuenis vraagt zich af op welke datum de Koning de voorgestelde tekst in werking zal laten treden. Voorts ware het aangewezen dat de minister een verbintenis zou aangaan omtrent de werkelijke inwerkingtreding van die tekst.

De minister verbindt er zich toe de nodige koninklijk besluiten uit te vaardigen.

*
* *

Artikel 32 wordt aangenomen met 9 stemmen en 3 onthoudingen.

Het geheel van de aan de commissie voorgelegde bepalingen wordt aangenomen met 9 tegen 3 stemmen.

De rapporteur,

L. GOUTRY

De voorzitter,

P. CHEVALIER