

COMMISSION DES AFFAIRES
SOCIALES, DE L'EMPLOI ET DES
PENSIONS

COMMISSIE VOOR SOCIALE
ZAKEN, WERK EN PENSIOENEN

du

van

MERCREDI 13 JANVIER 2021

WOENSDAG 13 JANUARI 2021

Après-midi

Namiddag

La réunion publique de commission est ouverte à 14 h 17 et présidée par Mme Marie-Colline Leroy.
De openbare commissievergadering wordt geopend om 14.17 uur en voorgezeten door mevrouw Marie-Colline Leroy.

01 Question de Sophie Rohonyi à Frank Vandenbroucke (VPM Affaires sociales et Santé publique) sur "Le projet pilote burn-out de Fedris" (55010005C)

01 Vraag van Sophie Rohonyi aan Frank Vandenbroucke (VEM Sociale Zaken en Volksgezondheid) over "Het pilootproject burn-out van Fedris" (55010005C)

01.01 Sophie Rohonyi (DéFI): Madame la présidente, monsieur le ministre, je me dois de vous interpellier sur un projet pilote qui a été lancé en janvier 2019 par Fedris et qui concerne un trajet d'accompagnement des travailleurs menacés ou atteints à un stade précoce (stade 1 ou 2) par un burn-out, à la suite d'un risque psychosocial en relation avec leur travail. Ce projet pilote propose de prendre en charge 300 à 1 000 personnes, essentiellement des travailleurs des services financiers et des activités hospitalières – on sait à quel point ils sont sollicités aujourd'hui – ou de l'hébergement médical sous statut privé ou APL (administrations provinciales et locales). Il s'agit donc de personnes en souffrance au travail qui multiplient de courts arrêts de travail ou qui sont en arrêt de travail depuis moins de deux mois. Ce type d'accompagnement a pour objectif de permettre le maintien au travail ou la reprise rapide de ces travailleurs.

Monsieur le ministre, quelle évaluation faites-vous de ce projet pilote qui a été lancé, il y a maintenant deux ans? Quel a été le nombre de participants à ce projet pilote? Quel a été le profil des travailleurs retenus? Quel type d'accompagnement a-t-il pu être proposé et avec quel résultat? Enfin, quel a été le coût de ce projet?

01.02 Frank Vandenbroucke, ministre: Madame la présidente, madame Rohonyi, il n'est actuellement pas encore possible de tirer des conclusions au sujet du projet pilote "burn-out". Son évaluation finale nécessite d'attendre la clôture d'au moins 300 trajets pour assurer la validité et la rigueur scientifique de l'analyse. Au 31 octobre 2020, seuls 163 trajets étaient terminés. Fedris estime qu'une première évaluation devrait pouvoir débiter au deuxième semestre 2021 lorsque ce nombre de 300 aura été atteint.

Cependant, une première analyse réalisée en mai sur les 55 premiers trajets terminés donne des indications encourageantes quant aux impacts positifs. Le projet pilote semble assurer son rôle de prévention secondaire de l'épuisement professionnel. Nous verrons si ces résultats se confirment à l'avenir.

Fin octobre 2020, 617 demandes de dépistage ont été reçues dont 516 ont été acceptées pour un diagnostic de burn-out et 370 demandes ont fait l'objet d'un trajet d'accompagnement dont 163 sont aujourd'hui terminés.

Il faut savoir que 76 % des demandes acceptées proviennent du secteur hospitalier et 24 % du secteur bancaire. En outre, 81 % des travailleurs en trajet sont des femmes. Mais il faut garder à l'esprit que, dans le secteur hospitalier, le personnel est en majorité à composante féminine.

Fedris propose un accompagnement en deux étapes. La première étape de l'évaluation diagnostique consiste à permettre au travailleur des secteurs concernés orienté par son médecin traitant ou l'un de ses conseillers en prévention d'être reçu par un psychologue spécialisé dans la problématique du burn-out en

lien avec le travail. Ce psychologue sous convention avec Fedris effectue une évaluation complète de la situation du travailleur pour confirmer ou infirmer le diagnostic, et déterminer si le trajet proposé par Fedris est adapté à la situation dudit travailleur. Dans le cas contraire, ce dernier est orienté vers un autre type de prise en charge et sort du projet.

La deuxième étape de l'accompagnement peut alors commencer. Sur la base de son évaluation, le psychologue coordinateur de la prise en charge (l'intervenant burn-out) élabore, avec le travailleur, un trajet de soins personnalisés correspondant aux besoins de ce dernier. Le trajet est flexible car il doit s'adapter aux besoins de chaque individu en fonction de son vécu et du degré de burn-out.

Pour proposer ces séances, Fedris dispose d'un réseau d'intervenants sélectionnés pour leurs compétences et leur expérience dans le domaine du burn-out, à savoir des psychologues, des médecins, des kinésithérapeutes, selon l'approche préconisée.

Le trajet comporte donc deux séances de diagnostic et, au maximum, dix-huit séances de prise en charge. Il peut s'étaler sur une durée de neuf mois maximum.

En 2017, le coût global des trajets avait été estimé entre 690 000 et 2 120 000 euros sur deux ans, avec un coût maximum par travailleur de 2 120 euros. Selon les premières estimations, il est question, en réalité, d'un coût moyen de 1 500 euros par travailleur.

Je suis tout à fait conscient que l'épidémie de covid-19 a des répercussions sur la santé mentale des travailleurs du secteur hospitalier qui se trouvent en première ligne dans la gestion de cette crise, comme j'ai pu personnellement m'en rendre compte. Dès lors, il y a, selon moi, un enjeu majeur en termes de protection de la santé au travail. C'est pourquoi il faut mettre en place des stratégies de repérage précoce des travailleurs en difficulté.

Le projet pilote de prévention secondaire du burn-out déjà mis en place par l'agence Fedris et identifié par les secteurs de prévention peut constituer un des maillons de cette stratégie. C'est pourquoi j'ai décidé, en concertation avec Fedris et à la suite de l'avis rendu par son comité de gestion, d'étendre le champ d'application du projet pilote "burn-out".

À l'instar du secteur hospitalier, dans la mesure où ils exercent les mêmes fonctions, les travailleurs des activités médicales (médecins, ambulanciers...) et des soins résidentiels pour les personnes âgées ou handicapées ou les personnes ayant un problème psychiatrique ou de toxicodépendance présentent un risque d'épuisement professionnel plus élevé que la population générale.

Particulièrement touchés par la crise du coronavirus, les travailleurs de ce secteur ont été exposés aux mêmes risques que le personnel hospitalier, ce qui pourrait accroître leur vulnérabilité. Il est dès lors important qu'ils puissent, à l'avenir, également intégrer le projet pilote "burn-out". Le projet d'arrêté royal qui procède à cette adaptation a été publié au *Moniteur belge* le 8 janvier 2021.

01.03 Sophie Rohonyi (DéFI): Monsieur le ministre, je vous remercie pour ces réponses plutôt satisfaisantes. Je suis néanmoins légèrement déçue qu'on ne bénéficie toujours pas d'une évaluation complète de ce système, mais satisfaite d'entendre que vous avez malgré tout pris les devants en adoptant un arrêté royal pour étendre le champ d'application de ce projet pilote. Manifestement, les effets positifs de ce projet vous étaient déjà connus.

Selon moi, eu égard aux économies pouvant être réalisées grâce aux actions de prévention des cas de burn-out, le coût de 1 500 euros par travailleur représente un investissement qui en vaut véritablement la peine. Le burn-out constitue un réel problème de santé publique, tant au regard du nombre de personnes concernées qu'au regard de la gravité de ses conséquences. Dès lors, je vous remercie d'avoir investi dans ce projet, en particulier en ce qui concerne le personnel soignant.

Vous avez pris connaissance de cette fameuse étude de Sciensano, qui nous informe qu'un cinquième du personnel soignant est aujourd'hui à bout, épuisé et envisage même de quitter la profession. Je pense donc qu'il est plus qu'urgent d'œuvrer à la prévention du burn-out, afin de veiller à ce que notre personnel soignant soit en mesure d'exercer ses fonctions et de vacciner correctement. Je vous remercie encore pour vos efforts à cet égard.

Pour le reste, je pense qu'il faut aussi investir dans le droit à la déconnexion. Avec le télétravail, beaucoup de travailleurs sont en proie au burn-out à cause de l'absence de frontière entre la sphère privée et la sphère professionnelle. Pour ce volet, je ne manquerai pas d'interpeller votre collègue Dermagne. Merci pour le reste, monsieur le ministre.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

La **présidente**: La question n° 55010161 de Mme Willaert est transformée en question écrite.

02 Samengevoegde vragen van

- **Nahima Lanjri** aan **Frank Vandenbroucke** (VEM Sociale Zaken en Volksgezondheid) over "Het verenigingswerk" (55012197C)

- **Tania De Jonge** aan **Frank Vandenbroucke** (VEM Sociale Zaken en Volksgezondheid) over "Het verenigingswerk" (55012510C)

02 Questions jointes de

- **Nahima Lanjri** à **Frank Vandenbroucke** (VPM Affaires sociales et Santé publique) sur "Le travail associatif" (55012197C)

- **Tania De Jonge** à **Frank Vandenbroucke** (VPM Affaires sociales et Santé publique) sur "Le travail associatif" (55012510C)

02.01 Nahima Lanjri (CD&V): De eerste van mijn twee vragen mag geschrapt worden, omdat ik die al in de plenaire vergadering heb gesteld en een positief antwoord gekregen heb.

Mijnheer de minister, het Grondwettelijk Hof heeft afgelopen zomer de wet betreffende het onbelast bijverdienen vernietigd. Wij konden nog tot eind 2020 met die wet werken, maar dan moest er een nieuwe regeling komen. Ook daarover heb ik u al ondervraagd, mijnheer de minister. U was een definitieve oplossing aan het zoeken. U zag ook eventuele mogelijkheden in de 25-daagse regeling. Uiteindelijk is het niet meer gelukt om alles klaar te krijgen. We hebben dan het voorstel van onze collega De Jonge aangenomen en een tijdelijke regeling uitgewerkt voor de sportsector, die voorlopig tot eind dit jaar geldt.

Wij hebben bij de stemming van dat wetsvoorstel afgesproken om tegen de zomer klaar te zijn met een definitieve oplossing. Tijdens de bespreking werd ook duidelijk gemaakt dat we moeten bekijken of eventueel ook andere sectoren die willen gebruikmaken van een tijdelijke regeling, kunnen toetreden tot de door collega De Jonge voorgestelde regeling.

Voor welke activiteiten moeten wij volgens u een definitief kader uitwerken, conform het advies van het Grondwettelijk Hof? Het is belangrijk om te bepalen welke sectoren nu al kunnen gebruikmaken van de tijdelijke regeling. Het lijkt mij de bedoeling om nu ook te kiezen voor de sectoren die wellicht ook in de toekomst een beroep zullen kunnen doen op de definitieve regeling. Het lijkt mij niet de bedoeling om bepaalde sectoren nu hoop te geven om die dan uiteindelijk niet in de definitieve regeling op te nemen. Volgt u mijn redenering daarin?

Plant u nu overleg met alle sectoren die konden gebruikmaken van het verenigingswerk, of alleen met de sectoren waarop naderhand de definitieve regeling van toepassing zal zijn? Over welke sectoren gaat het? Het Grondwettelijk Hof had er ten gronde problemen mee dat de regeling te veel het statuut van de werknemers benaderde. Het is dan ook van belang om misschien voor bepaalde activiteiten niet meer de mogelijkheid van de regeling betreffende het verenigingswerk te bieden.

Hoe ziet u dat overleg? Welk overleg hebt u al gepleegd? Vanaf wanneer zullen de sectoren ook kunnen gebruikmaken van de tijdelijke regeling? Er komen ook vragen vanuit het sociaal-cultureel werkveld. Misschien moeten we bepaalde sectoren nu echt voorhelpen met de tijdelijke regeling, die wij in december hebben goedgekeurd.

02.02 Tania De Jonge (Open Vld): Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, op 17 december hebben we een voor de sportsector belangrijke stap gezet met de goedkeuring van de wet op het verenigingswerk. Zoals de collega zegt, is deze oplossing tijdelijk, tot het einde van het jaar. Uiteraard is het de bedoeling dat we een definitief wetgevend kader kunnen uitwerken voor de sector, maar ook, zoals onze collega al zei, voor andere sectoren. Tijdens de besprekingen werd ook de socioculturele sector onder de loep genomen om na te gaan of die eventueel kan worden opgenomen in deze wetgeving, om ook een beroep te doen op

het verenigingswerk. Bovendien is het wenselijk om na te gaan hoe wij dat zullen evalueren. Intussen werd er al uitvoerig over gecommuniceerd, maar het is ook belangrijk om op het terrein te vernemen hoe zij dat evalueren.

Hoe zal de minister de toepassing van de wetgeving evalueren? Binnen welk tijds kader kan dat eventueel gebeuren? Welke andere pistes worden onderzocht om het verenigingswerk een wettelijke basis te geven en op welke timing mogen we rekenen? Op welke manier wordt de sportsector bij deze oefening betrokken? Op welke wijze zal de socioculturele sector, die nu niet in het toepassingsgebied is opgenomen, worden geraadpleegd? Op welke wijze gaan we met die mensen in overleg?

02.03 Minister **Frank Vandenbroucke**: Mevrouw de voorzitter, mevrouw De Jonghe, mevrouw Lanjri, u hebt mij twee vragen gesteld over het verenigingswerk. Vraag nr. 55011127C van eind november 2020 heb ik al beantwoord. Het antwoord dat ik vandaag aan u beide geef, bevat dus de laatste stand van zaken in het verenigingswerk.

Zoals u weet, heeft de regering in december 2020, mede omwille van de tijdsdruk, afgesproken om het verenigingswerk in twee fasen aan te pakken. Eerst zal worden voorzien in een tijdelijke oplossing voor 2021, om vervolgens tegen uiterlijk 2022 een definitieve regeling uit te werken.

In de commissie hebben wij natuurlijk over de tijdelijke oplossing, ook dankzij u, al een goede discussie gehad, een besluit genomen en wetgevend werk verricht.

U weet dat de tijdelijke regeling werd beperkt tot activiteiten in de sportsector, wat niettemin 75 % van de aangegeven activiteiten vertegenwoordigt.

Wij hebben echter ook beslist onverwijld overleg op te starten met vertegenwoordigers van de socioculturele sector in de brede zin, om tegen begin februari 2021 te onderzoeken of en hoe ze bij de regeling kunnen aansluiten.

Mijn medewerkers hebben gisteren, dinsdag 12 januari 2021, een eerste keer overlegd met vertegenwoordigers van de federatie, de koepelorganisatie die het Vlaams sociaal-cultureel volwassenenwerk en de amateurkunsten vertegenwoordigt. Overleg met Franstalige organisaties is eveneens vastgelegd.

Een eventuele uitbreiding van de tijdelijke regeling naar andere sectoren staat niet op de agenda. Een tussentijdse evaluatie om de tijdelijke regeling aan te passen, lijkt mij, vermits ze tijdelijk is, minder zinvol.

Het huidige juridisch kader zal uiteraard wel worden geanalyseerd. Wij zullen met de conclusies daarvan rekening houden bij het uittekenen van de definitieve regeling.

Over hoe de definitieve regeling er zal uitzien, wil ik op dit moment echter nog geen uitspraak doen. De tijdelijke regeling kan een mogelijke vertrekbasis zijn. Het andere voorstel dat reeds naar voren werd geschoven, namelijk een aanpassing van artikel 17 van het RSZ-besluit van 28 november 1969, kan uiteraard ook worden onderzocht op zijn merites en beperkingen, wanneer wij de hele problematiek verder aanpakken.

Ik heb al eerder aangegeven dat ik een en ander met open vizier wil benaderen. Ik sta dus open voor verschillende pistes. Ook de Nationale Arbeidsraad heeft in zijn advies nr. 2189 van 15 december 2020 gevraagd zonder exclusieven alle relevante en werkbare pistes te onderzoeken.

Ik denk dat het belangrijk is dat we oplossingen vinden op maat van de verschillende sectoren en activiteiten, waar verenigingswerk of semi-agorale arbeid gebeurt. Oplossingen die rekening houden met de bijzondere context waarin deze prestaties geleverd worden en die te rijmen zijn met de fundamentele regels en de basisbeginselen van het socialezekerheidsrecht, het arbeidsrecht en de fiscale regelgeving, moeten dus gezocht worden. Alleen dan kunnen we een rechtszeker kader uitwerken voor de zeer vele mensen en organisaties die zich voortdurend inzetten en zo bijdragen aan ons sociaal weefsel. Op die manier kunnen ook de leden van allerlei organisaties rekenen op goede begeleiding en ondersteuning, wanneer ze bijvoorbeeld hun hobby uitoefenen.

Over de organisatie en de timing van het uitwerken van het definitief kader wil ik overleggen met mijn

collega's Dermagne en Van Peteghem, de ministers van Werk en Financiën. Als het mogelijk is, wil ik dat op een redelijk korte termijn doen. We zullen uiteraard overleggen met de koepelorganisaties van bijvoorbeeld de sport- en socio-culturele sector, maar ook met de sociale partners, de Nationale Arbeidsraad, de betrokken administraties en andere actoren.

02.04 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de minister, ik dank u voor uw antwoord. Ik denk dat het goed is dat u vanuit uw kabinet alvast het gesprek bent aangegaan met het sociaal-cultureel werk. Dat is een belangrijke sector waarvoor op korte termijn een tijdelijke oplossing moet worden gezocht. Misschien kunnen zij dan ook aansluiten bij het huidige voorstel, tenzij er voor sommige functies andere oplossingen zijn, zoals dat soms het geval kan zijn met vrijwilligerswerk.

Daarmee geeft u meteen ook aan dat u niet alle activiteiten die voordien vielen onder de wet rond het onbelast bijverdienen zult opnemen in uw definitieve regeling. Ik vind het ook goed dat u met de bevoegde ministers maar ook met de sociale partners, de betrokken administraties en de sectoren wil overleggen.

Ik wil gewoon meegeven dat het van belang is dat we daarmee op tijd klaar zijn en wij niet opnieuw meemaken waarmee we in december geconfronteerd werden. Toen wisten we ook al een half jaar dat er een oplossing moest gezocht worden, en toch waren we niet op tijd klaar.

Nu hebben we die tijd wel. Ik hoop dan ook dat u die tijd neemt en dat we nog voor de zomer weten in welke richting we de oplossing kunnen zoeken. Dan kunnen we kort voor of na het zomerreces over die oplossing stemmen. Zo kunnen de sectoren zich ook voorbereiden op de nieuwe regeling. Zowel de sectoren als de administratie en de RSZ hebben immers tijd nodig om aanpassingen door te voeren. Ik reken dus op een oplossing tegen de zomer en dat u met alle betrokkenen zult overleggen.

02.05 Tania De Jonge (Open Vld): Mijnheer de minister, hartelijk dank dat u zo snel reageerde en dat u ook bereid was te luisteren naar de socioculturele sector en de amateurkunsten. Nadat het wetgevend kader klaar was, hebben zij contact opgenomen om na te gaan of er voor hen oplossingen uit de bus kunnen komen. Het is heel positief dat u snel reageerde en dat u tegen 1 februari al voor een deel uitsluitel zult kunnen geven over wat er voor die sectoren mogelijk is.

Ik sluit me ook aan bij de woorden van mijn collega en ik wil vragen om op korte termijn uitsluitel te krijgen over de werkwijze. In de loop van dit jaar zou er toch een definitieve oplossing moeten liggen. Naar ik vernam, zou dat op verschillende manieren kunnen. Ik neem aan dat er teruggekoppeld zal worden naar deze commissie. Zo kunnen wij uitvoerig meepraten en onze invalshoeken voorstellen. Ik kijk uit naar het vervolg van dit wetgevend werk en naar de oplossingen die er op korte termijn moeten komen.

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

03 Vraag van Gaby Colebunders aan Frank Vandenbroucke (VEM Sociale Zaken en Volksgezondheid) over "De erkenning van COVID-19 als beroepsziekte" (55012185C)

03 Question de Gaby Colebunders à Frank Vandenbroucke (VPM Affaires sociales et Santé publique) sur "La reconnaissance de la covid-19 comme maladie professionnelle" (55012185C)

03.01 Gaby Colebunders (PVDA-PTB): Mijnheer de minister, "Wie draagt zorg voor het zieke zorgpersoneel?" titelde een artikel in *De Standaard* op 8 december, een terechte vraag. Niet iedereen die in de zorgsector besmet raakt met COVID-19, kan rekenen op een erkenning van het Federaal agentschap voor beroepsrisico's. Het probleem is volgens ons de al te strikte definitie om budgettaire redenen. Wij hebben dat al eerder aangekaart. De definitie houdt namelijk onvoldoende rekening met het sociale karakter van de arbeid voor wie niet kan telewerken, de periode is te beperkt en men ging ervan uit dat de situatie wel snel weer onder controle zou zijn.

Terwijl we al twee maanden in een lockdown zitten, waarin vooral onze vrijetijdsactiviteiten werden afgenomen en de horeca en het grootste deel van de middenstand zijn dichtgeslibt, gaan de cijfers de jongste weken weer de hoogte in en kunnen wij uit de cijfers van de inspectiediensten afleiden dat de werkplaats een belangrijke bron van besmetting is.

Dat een op twee gecontroleerde bedrijven overtredingen begaat, doet volgende vragen rijzen. Hoeveel aanvragen voor erkenning van COVID-19 als beroepsziekte werden reeds ingediend? Hoeveel daarvan zijn

er geweigerd? Hoeveel aanvragen werden er goedgekeurd via het open systeem? Welke beroepsbeoefenaars vragen de erkenning van COVID-19 als beroepsziekte? Zult u werk maken van brontracing met de focus op een beroepsgroep? Ten slotte, zult u werk maken van een uitbreiding van de erkenning van COVID-19 als beroepsziekte voor alle werknemers?

03.02 Minister **Frank Vandenbroucke**: Mevrouw de voorzitter, mijnheer Colebunders, om te beginnen wil ik duidelijk stellen dat er zeker geen budgettaire redenen spelen. De opname van een aandoening voor een bepaalde beroepsgroep in de zogenaamde gesloten lijst van beroepsziekten is altijd het resultaat van een zeer grondig vooronderzoek door Fedris en heeft te maken met de definitie van een beroepsrisico.

Een beroepsrisico onderscheidt zich van een risico dat kan leiden tot een ziekte in het gemeen recht als volgt. De beroepsactiviteit moet een verhoogd risico inhouden om de ziekte op te lopen en die blootstelling in de beroepsactiviteit moet substantieel groter zijn dan het gebruikelijk blootstellingsrisico in het dagelijks leven. Er is dus sprake van een beroepsrisico wanneer de blootstelling aan een schadelijke invloed in verband kan worden gebracht met de uitoefening van het beroep en de blootstelling aan die schadelijke invloed aanzienlijk groter is dan de blootstelling van de bevolking in het algemeen.

Het is vrij algemeen aanvaard dat blootstelling tijdens het dagelijks leven natuurlijk de belangrijkste oorzaak van ziekten is. Dat geldt met name voor COVID-19.

Zoals u ongetwijfeld weet, gaat het om een zeer delicaat vereiste die voor de sociale partners een belangrijke waarde heeft, gelet op het zeer specifiek statuut en karakter van de beroepsziektenverzekering.

De beroepsziektecode 1.404.03, die al bestond in de lijst van beroepsziekten, kon vanaf het begin van de uitbraak worden gebruikt voor medewerkers in de gezondheidszorg. Zij lopen immers een aanzienlijk groter besmettingsrisico.

In het kader van de bijzondere bevoegdheden die aan de regering werden toegekend en gelet op de volledige lockdownsituatie, konden werknemers in de cruciale sectoren en essentiële diensten die in de periode van 18 maart tot en met 17 mei 2020 moesten werken, erkend worden in het kader van de tijdelijke beroepsziektecode 1.404.04. Gezien de algemene lockdown was het immers de bedoeling om diegenen te beschermen die geen andere keuze hadden dan te gaan werken en die daardoor meer blootgesteld waren aan COVID-19 dan de bevolking in het algemeen, die in lockdown ging. De gestelde voorwaarden waren de onmogelijkheid van telewerk en de onmogelijkheid om de opgelegde maatregelen van social distancing te respecteren.

Men kan zeggen dat in die gevallen een verhoogde blootstelling in de beroepscontext aan de dragers van het virus objectief aanwezig was. Die term "objectief aanwezig" is nogal belangrijk in heel de doctrine met betrekking tot beroepsziekten. Die aanpak werd geconcretiseerd in het koninklijk besluit nr. 39 van 26 juli 2020. Tot zover de eerste golf.

Sinds 2 november 2020 worden wij geconfronteerd met een nieuwe lockdown, maar die is eigenlijk niet vergelijkbaar met de situatie in maart, zeker niet als men spreekt over de toepassing van de basisbeginselen van de beroepsrisico's.

Voor uw eerste en tweede vraag zijn de cijfers die ik u meedeel, bijgewerkt tot 12 januari 2021. Ze hebben zowel betrekking op de aangiften ingediend door preventieadviseurs en arbeidsartsen als op de aanvragen ingediend door particulieren. Wanneer Fedris een aangifte van blootstelling aan een risico ontvangt van een preventieadviseur of arbeidsarts, stuurt Fedris een brief naar de persoon die het voorwerp van de aangifte was, waarin het hem uitnodigt om een aanvraag in te dienen. Het gaat over aangiften uit zowel de private als de publieke sector. Zoals u weet, is Fedris alleen bevoegd voor werknemers in de private sector en de medewerkers van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten.

Weigeringen kunnen gebeuren op verschillende gronden. De belangrijkste zijn: de aanvrager viel niet onder het toepassingsgebied van de wetten, bijvoorbeeld een zelfstandige valt hier niet onder; de aanvrager viel wel onder het toepassingsgebied van de wet van 3 juli 1967 betreffende de publieke sector, dan werden de aanvragen naar de betrokken openbare instelling gestuurd; de aanvrager was niet aangetast door de ziekte of de ziekte werd niet bewezen; de aanvrager werd niet blootgesteld aan het typische risico van de beroepsziekte. Dat zijn de weigeringsgronden.

Dan kom ik aan de cijfers. Voor ziekten onder code 1.404.03, dat is het lijststelsel voor de loontrekkenden werkzaam in de gezondheidssector die een duidelijk verhoogd risico lopen om besmet te worden door het virus, werden 13.666 aangiften ingediend door preventieadviseurs en arbeidsartsen en 10.238 aanvragen ingediend door particulieren.

Voor die 10.238 aanvragen werden reeds 3.547 beslissingen genomen. Er werden 3.211 positieve beslissingen en 332 beslissingen van verwerping genomen.

Voor de ziekte onder de code 1.404.04 op het lijststelsel – het gaat om de loontrekkenden die werkzaam zijn in cruciale sectoren en essentiële diensten – werden er voor de periode van 18 maart tot en met 17 mei 151 aangiften ingediend door preventieadviseurs-arbeidsartsen en 311 aanvragen door particulieren. Er werden 32 positieve beslissingen en 13 beslissingen van verwerping. In het open stelsel werden 11 aangiften ingediend door preventieadviseurs-arbeidsartsen en 77 door particulieren. Er werden 38 beslissingen van verwerping genomen.

Die cijfers lijken op het eerste gezicht laag in termen van het aantal genomen beslissingen, maar ik wil beklemtonen dat Fedris sinds het begin van de crisis het hoofd heeft moeten bieden aan een gigantische werklust, die is gepaard gegaan met een enorme toestroom van aanvragen. Om die cijfers in perspectief te plaatsen: voor heel 2019 ontving Fedris 2.473 aangiften voor alle ziekten samen en 8.723 aanvragen voor alle ziekten samen. Aanvragen voor andere beroepsziekten bleven in 2020 uiteraard ook toekomen en konden niet opzij worden geschoven wegens de covidnoodtoestand.

In de loop van juni en juli 2020 werden 10 extra tijdelijke medewerkers aangeworven voor het verwerken van die aanvragen. Ze kwamen in dienst in de loop van augustus en september 2020. De nieuwe werknemers werden opgeleid en ingewerkt en draaien nu volop mee in de verschillende teams die de aanvragen voor COVID-19 verwerken.

De tijd die verloopt tussen de ontvangst van de aanvraag en de inschrijving ervan, werd op die manier teruggebracht naar het normale niveau. In november werden nog twee aanvullende medewerkers aangeworven en er zijn nog extra aanwervingen gepland, twee niveaus A en vier niveaus C.

Ook de interne procedures worden regelmatig bijgestuurd om ze zo efficiënt mogelijk te laten verlopen. Enkele meewerkende artsen in dienst van Fedris hebben hun arbeidstijd opgetrokken om de vele medische besluiten te kunnen nemen. De regeringscommissaris van Begroting heeft zijn akkoord gegeven om dat aantal nog op te trekken.

Bovendien worden de aanvragen op papier ingediend. Er bestaat nog geen mogelijkheid om een aanvraag via een elektronisch formulier in te dienen. Elke aanvraag moet dus manueel worden gecodeerd.

De beroepsgroepen die een erkenning als beroepsziekte aanvragen, zijn natuurlijk eerst en vooral de loontrekkenden werkzaam in de gezondheidssector en verzorgingstehuizen. Daarna komen verschillende andere beroepen, zoals mensen werkzaam in de voedingssector, politieagenten, kinderoppassers, huishoudhulpverleners, verkopers en winkelbedienden, maar die andere beroepen vormen een minderheid.

Wat uw vraag inzake de brontracing met de focus op de beroepsgroep betreft, heb ik aan Fedris, de RSZ en Sciensano gevraagd om samen de beschikbare gegevens op federaal niveau op te lijsten. Op 12 januari heeft er daarover een overleg plaatsgevonden tussen de medewerkers van die instellingen. Daaruit is gebleken dat de beschikbaar zijnde uitwisseling van gegevens nader verfijnd moet worden om bruikbaar te zijn en dat er ook een samenwerking met de Gewesten nodig zal zijn om clusteruitbraken echt te kunnen identificeren.

Wat de uitbreiding van de erkenning van COVID-19 als beroepsziekte voor alle werknemers betreft, moet, rekening houdend met de manier waarop het virus zich verspreidt, ervoor worden gezorgd dat de basis van het beroepsrisicosysteem, zoals ik daarnet heel kort heb toegelicht, wel behouden blijft. Zo niet kunnen wij in de toekomst geconfronteerd worden met aanvragen die afwijken van de basisprincipes, waardoor de eraan verbonden voordelen, zoals 90 % compensatie in geval van tijdelijke arbeidsongeschiktheid en immuniteit van de werkgever, in het gedrang komen.

Mede op mijn vraag evalueert en actualiseert Fedris in werkgroepen regelmatig de situatie op basis van adviezen van de commissie biologische agentia. Die adviezen zijn gebaseerd op medische gegevens en

ontwikkeling. Ik wil niet vooruitlopen op de resultaten van de werkzaamheden in dat comité, maar ik verzeker u dat ik samen met Fedris de ontwikkeling met betrekking tot de erkenning van COVID-19 als beroepsziekte zeer ernstig neem.

03.03 Gaby Colebunders (PVDA-PTB): Mijnheer de minister, ik dank u voor het uitgebreide antwoord. Ik heb nog enkele opmerkingen.

Om gerichte maatregelen te kunnen nemen, zou de brontracing meer op de beroepsgroepen moeten worden gericht. We merken dat daar bepaalde clusters ontstaan, die worden gerelativeerd en zelfs genegeerd.

Het sociale leven is nog altijd in een bijna volledige lockdown. Die wordt nu weer tot maart verlengd. We moeten de sociale contacten beperken. Heel wat normale sociale activiteiten zijn op het ogenblik onmogelijk of worden sterk beperkt. Toch haalt Fedris aan dat men net zo goed in de supermarkt of op het openbaar vervoer besmet kan geraken. In dat verband laat ik toch opmerken dat er ook in de supermarkt of op het openbaar vervoer strikte maatregelen gelden. Waar worden mensen dan daadwerkelijk besmet? Overigens, de supermarkt en het openbaar vervoer zijn ook werkplekken en de werknemers, zeker de winkelbediendes, lopen het risico om daar besmet te raken.

Mijnheer de minister, u legt uit dat het virus vooral via sociale contacten verspreid wordt; we hebben u daarover al meerdere keren in de media gehoord. Maar vergeet niet dat een massa mensen nog gewoon naar het werk gaat en daar hebben zij, nog veel meer dan erbuiten, sociale contacten en dus hoogrisicocontacten. Kijk maar naar de cijfers van Sciensano. Bedrijven staan op nummer 1 in de clusterbesmettingen. Kijk naar de cijfers van de inspecties. Zelfs in de tweede golf is de helft van de gecontroleerde bedrijven in overtreding van de coronamaatregelen. Wat doen wij daarmee?

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

La **présidente**: Chers collègues, je vous rappelle le temps de parole dévolu: deux minutes pour la question, deux minutes pour la réponse et une minute pour la réplique. Même si nous n'avons pas beaucoup de questions inscrites à notre ordre du jour, je vous invite à respecter le timing par souci d'équité envers les collègues qui se déplacent pour poser leur question!

04 Samengevoegde vragen van

- Nahima Lanjri aan Frank Vandenbroucke (VEM Sociale Zaken en Volksgezondheid) over "Het statuut van de onthaalouders" (55012204C)

- Evita Willaert aan Frank Vandenbroucke (VEM Sociale Zaken en Volksgezondheid) over "Het dalend aantal opvangplaatsen en het statuut van de onthaalouders" (55012520C)

04 Questions jointes de

- Nahima Lanjri à Frank Vandenbroucke (VPM Affaires sociales et Santé publique) sur "Le statut des accueillant(e)s d'enfants" (55012204C)

- Evita Willaert à Frank Vandenbroucke (VPM Affaires sociales et Santé publique) sur "La diminution du nombre de places d'accueil et le statut des accueillant(e)s d'enfants" (55012520C)

04.01 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de minister, onthaalouders spelen een zeer belangrijke rol in onze samenleving. Door hen krijgen mensen de kans om te werken of een opleiding te volgen. Zij dragen ook bij aan een goede work-lifebalance voor werkenden. Het is ook goed voor de ontwikkeling van de kinderen.

De vraag naar kinderopvang is bovendien veel groter dan het aanbod. Het is dus goed dat er onthaalouders zijn, maar we moeten er ook voor zorgen dat onthaalouders een goed statuut hebben met toegang tot werkloosheid, ziekte, arbeidsongevallen, vakantiegeld en de mogelijkheid tot het opbouwen van een pensioen.

Een aantal jaren geleden werd het sui-generisstatuut voor onthaalouders in het leven geroepen. In het regeerakkoord staat dat dat statuut zal worden geëvalueerd.

Mijnheer de minister, hoe zult u de evaluatie van het sui-generisstatuut van de onthaalouders concreet aanpakken? Wat hebt u al gedaan? Met wie hebt u al gesprekken gehad of met wie zult u nog gesprekken hebben? Wie zult u betrekken bij de evaluatie? Wanneer mogen wij de eerste resultaten van de evaluatie

verwachten?

Wanneer zullen wij de evaluatie in het Parlement, in onze commissie voor Sociale Zaken, kunnen bespreken? Als dat nodig is, zullen wij dat statuut nog verbeteren op een aantal punten. Ik denk dat dat nodig zal zijn.

Ik hoop dat we daar snel werk van kunnen maken, nadat u dat hebt geëvalueerd, zoals afgesproken in het regeerakkoord.

04.02 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Mijnheer de minister, uit cijfers van Kind en Gezin bleek in oktober van vorig jaar dat het aantal onthaalouders blijft dalen. De volledige impact van de coronacrisis is nog onduidelijk, maar het wordt hoogstwaarschijnlijk nog moeilijker voor jonge ouders om een opvangplaats te vinden. Gemiddeld zijn er in Vlaanderen momenteel slechts 45 opvangplaatsen voor 100 kinderen.

Volgens Kind en Gezin zouden de redenen voor een daling van het aantal onthaalouders het lage loon en het statuut zijn. In uw beleidsnota deed u de belofte om het sui-generisstatuut van aanbieders van kinderopvang te evalueren. Het verouderde statuut moet worden verbeterd in samenwerking met de minister van Werk en de bevoegde ministers van de deelstaten.

Mijnheer de minister, wat is de stand van zaken in het dossier? Welke timing hebt u voor ogen met betrekking tot de evaluatie en de opstart van de hervorming van het statuut? Hoe verhouden die werkzaamheden en de timing zich tot het Vlaamse proefproject "Werknemersstatuut voor onthaalouders"?

04.03 Minister Frank Vandenbroucke: Collega's, het regeerakkoord bepaalt inderdaad dat de regering het sui-generisstatuut van onthaalouders zal evalueren. Ik zal op korte termijn overleggen met mijn collega's Dermagne en Van Peteghem, bevoegd voor Werk en Financiën, om af te spreken hoe we de evaluatie zullen aanpakken. Bij een evaluatie van het statuut van de onthaalouders komen immers naast het aspect sociale zekerheid onlosmakelijk ook de arbeidsrechtelijke en fiscale aspecten in beeld.

Het is van belang om van bij de aanvang scherp te krijgen welke administraties, deskundigen en actoren hierbij betrokken moeten worden. Uiteraard zullen we ook onze collega's van de Gemeenschappen uitnodigen voor overleg, want zijn bevoegd voor de organisatie en de financiering van de kinderopvang. Aanpassingen van de sociale bescherming op federaal niveau hebben dus ook gevolgen voor de deelstaten. Het is belangrijk meteen ook hun prioriteiten en marges te kennen.

Ik kan nu nog geen concreet tijdpad geven; dat zal uiteraard ook het onderwerp uitmaken van overleg met mijn collega's en de betrokken administraties. Ik zou de evaluatie inclusief de bespreking in de commissie echter graag afronden in de eerste helft van dit jaar.

04.04 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de minister, uw antwoord doet mij zeer veel genoegen, omdat u alle actoren, waaronder uw collega's in de regering en de deelstaatregeringen en experts bij het project zult betrekken. Het is ook heel positief dat u snel werk wilt maken van de evaluatie, die wij in het Parlement zullen kunnen bespreken, en dat wij in de eerste helft van dit jaar al meer van uw beleidsplannen ter zake zullen vernemen. Ik kijk ernaar uit.

Op basis van de evaluatie en het akkoord, deels met de Gemeenschappen, over de verbetering van het statuut van de onthaalouders kunnen wij dan vooruitgaan. Wij hebben de onthaalouders nodig, want zij zorgen voor onze kinderen. Als wij mensen aan het werk willen houden en werknemers naar opleidingen willen sturen, dan moeten wij ook zorgen voor voldoende kinderopvang. Kinderopvang door onthaalouders is belangrijk en wij moeten hun statuut aantrekkelijk maken, zodat ook zij rechten opbouwen bij hun belangrijke werk.

04.05 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Mijnheer de minister, samen met collega Lanjri ben ik verheugd dat u de kwestie wil afronden in de eerste helft van dit jaar. U vat dus de koe bij de horens.

Op de eerste plaats is het ontbreken van een goed statuut natuurlijk een probleem voor de onthaalouders zelf of voor wie onthaalouder wil worden, maar laten we niet vergeten dat het op de tweede plaats ook een probleem is voor de maatschappij in haar geheel. In onze maatschappij verwachten wij – dit is een goede zaak – dat mensen werken, terwijl ze dat toch moeten kunnen combineren met kinderen, die nu onder andere blijdschap brengen. Nochtans vinden vele ouders moeilijk een opvangplaats voor hun kind en zien

we toch nog heel wat hiaten in het beleid om werk en kinderen te combineren. Het is dus belangrijk dat er meer opvangplaatsen komen voor kinderen en dus moet het statuut van de onthaalouders aantrekkelijker worden.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

05 Vraag van Björn Anseeuw aan Frank Vandenbroucke (VEM Sociale Zaken en Volksgezondheid) over "De flitscontroles van de sociale inspectiediensten in de dienstensector" (55012223C)

05 Question de Björn Anseeuw à Frank Vandenbroucke (VPM Affaires sociales et Santé publique) sur "Les contrôles ponctuels des services d'inspection sociale dans le secteur tertiaire" (55012223C)

05.01 Björn Anseeuw (N-VA): Mijnheer de minister, vorige week kondigde u aan dat er flitscontroles zullen plaatsvinden in de dienstensector op de naleving van het telewerk. De controles zouden in de eerste plaats een preventief karakter hebben, al zouden er bij zogenaamde flagrante overtredingen dringende repressieve maatregelen kunnen worden genomen. De inspecteur beslist dan, naargelang van de zwaarte van de feiten en de omstandigheden. De SIOD zal deze controles en acties controleren.

Wat is de definitie van het begrip "flagrante overtreding"? Voor werkgevers is het natuurlijk belangrijk, als ze zich aan de regels willen houden, dat er een eenduidige invulling is van het begrip "flagrante overtreding".

Hoeveel controles zullen er deze maand plaatsvinden? Hoeveel inspecteurs zullen hiervoor worden ingezet?

Welke beleidskeuze ligt aan de basis om alleen te focussen op de dienstensector?

Wanneer er repressieve maatregelen zouden worden genomen, over welke maatregelen gaat het dan?

05.02 Minister Frank Vandenbroucke: Mijnheer Anseeuw, u haalt terecht aan dat die flitscontroles een preventief doel hebben. Ze worden ook op voorhand aangekondigd, in algemene termen; men zegt natuurlijk niet in welk bedrijf men precies zal binnenvallen, maar men kondigt op voorhand aan dat men dat zal doen. Werkgevers in de gecontroleerde sectoren kunnen zo de nodige aanpassingen doen om de bestaande regels ten volle te respecteren. De inspecteurs zullen tijdens de controle, in functie van de zwaarte van de vastgestelde overtreding, coachend dan wel repressief optreden.

In verband met uw eerste vraag, het concrete aantal controles wordt op lokaal vlak gecoördineerd en uitgevoerd door de arrondissementscellen, voorgezeten door de arbeidsauditeur en samengesteld uit de federale sociale inspectiediensten. Daarbij wordt rekening gehouden met de beschikbare capaciteit van alle betrokken sociale inspectiediensten. Er is evenwel vooropgesteld dat er minimaal één controledag per arrondissementele cel wordt besteed aan deze specifieke flitscontroles, waarbij een maximum aan controleteams wordt ingezet, telkens bestaande uit minstens twee sociaal inspecteurs.

Het is van belang erop te wijzen dat deze flitscontroles boven op de recurrente controleacties komen, die door de arrondissementele cellen worden uitgevoerd.

Ten tweede, voor deze aangekondigde nationale flitscontrole in de tertiaire sector wordt een duizendtal sociaal inspecteurs, behorend tot de vijf bevoegde sociale inspectiediensten en het Toezicht op het Welzijn op het Werk, ingezet. Die vijf inspectiediensten zijn het Toezicht op de Sociale Wetten, de RSZ-inspectie, de RSVZ-inspectie, de RVA-inspectie en de RIZIV-inspectie.

Ten derde, het doel van de preventieve flitscontroles is om op korte termijn zoveel mogelijk targets te bereiken. Om deze reden werd er dan ook voor gekozen om bij de selectie van de te controleren targets in het kader van de flitscontroles op telewerk te focussen op de zogenaamde dienstensector in de ruime zin.

Bij dergelijke flitscontroles bakent men een sector of een verzameling van sectoren af, waar men gaat optreden. Men heeft de dienstensector gekozen omdat die zich er het best toe leent om vandaag telewerk in te voeren. De dienstensector heeft de meeste werknemers die heel vaak bureautaken uitvoeren. De vraag is of het telewerk daar gebeurt en of het goed gebeurt.

Niettegenstaande deze focus moet ook worden benadrukt dat alle klachten in verband met de niet-naleving van de telewerkverplichting, ongeacht de sector, bij voorrang door de bevoegde sociale inspectiediensten

worden behandeld.

Ten vierde, de sociale inspectiediensten definiëren flagrante inbreuken als zijnde het niet-naleven van de sanitaire maatregelen inzake handhygiëne en social distancing.

Ten vijfde, alle sociale inspectiediensten zullen bij de vaststelling van flagrante inbreuken overgaan tot het opstellen van een pro justitia. Indien zij vaststellen dat de inbreuken een acuut gevaar voor de gezondheid van de werknemers betekenen, kunnen ze eveneens overgaan tot het opleggen van de in het Sociaal Strafwetboek bepaalde dwangmaatregelen, zoals de stopzetting van de activiteiten, de sluiting van de onderneming, verzegeling enzovoort.

Deze dwangmaatregelen zullen blijven gelden tot op het moment dat de inbreuken geregulariseerd zijn door de betrokken werkgever. De sociale inspectiediensten kunnen tevens overgaan tot het opleggen van beide maatregelen, namelijk het opstellen van een pro justitia en het opleggen van dwangmaatregelen.

05.03 Björn Anseeuw (N-VA): Mijnheer de minister, dank u wel voor uw puntig antwoord op alle vragen die ik heb gesteld. Er is mij niet duidelijk hoeveel controles zullen plaatsvinden. U zegt dat dat per arrondissementale cel is afgesproken. Er wordt één dag per cel gepland. Is dat dan één dag per maand of per week? Dat maakt natuurlijk wel een verschil in de rekening. Ik zou het heel erg waarderen als u dat zou verduidelijken.

Ik begrijp natuurlijk dat de tertiaire sector wordt gekozen omdat daar de kans het grootst is dat telewerk op een of andere manier kan worden georganiseerd. Daar zijn argumenten voor te vinden. Op basis van indicatoren of vaststellingen zouden ook gerichte controles kunnen worden uitgevoerd. Dat is een keuze die wordt gemaakt, en daar is iets voor te zeggen. Als er repressief wordt opgetreden, kunnen de dwangmaatregelen inderdaad wel zeer doortastend en ingrijpend zijn. Het betreffen inbreuken op de handhygiëne en social distancing. Betekent dit dat elke inbreuk op de handhygiëne, hoe klein of groot ook, het voorwerp is van een pro justitia en desgevallend zelfs dwangmaatregelen?

U hebt heel duidelijk uitgelegd wat nu eigenlijk flagrante overtredingen zijn. Ik zou oproepen om dat voortaan in het kader van de flitscontroles heel duidelijk te stellen, zodat de bedrijven weten wat de echte aandachtspunten zijn. Er zijn een aantal checklists, maar het is toch wel belangrijk dat de bedrijven weten welke overtredingen flagrant zijn en waarvoor dus repressief kan worden opgetreden. Misschien kan dat wel meegenomen worden in de communicatie in het kader van de flitscontroles? Dan is het voor elke betrokkene ook duidelijk.

05.04 Minister Frank Vandenbroucke: Ik dacht dat ik de materie begrepen had, maar dit is niet gepreciseerd in mijn antwoord. Ik stel voor dat ik u straks, nog tijdens de vergadering, met zekerheid het juiste antwoord geef, of later. Ik denk dat ik het antwoord weet, maar ik durf het niet met zekerheid te zeggen. Ik vraag het na en laat u iets weten.

05.05 Björn Anseeuw (N-VA): U mag het antwoord ook schriftelijk overmaken. Dat is geen enkel probleem.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

06 Question de Sophie Thémont à Frank Vandenbroucke (VPM Affaires sociales et Santé publique) sur "Le taux cohabitant des indemnités d'invalidité" (55012449C)

06 Vraag van Sophie Thémont aan Frank Vandenbroucke (VEM Sociale Zaken en Volksgezondheid) over "De berekening van de invaliditeitsuitkeringen voor een samenwonende" (55012449C)

06.01 Sophie Thémont (PS): Monsieur le ministre, chers collègues, notre système de sécurité sociale, en pénalisant des personnes vivant sous le même toit, est malheureusement source d'injustice sociale. Pour les malades de longue durée, les indemnités d'invalidité dépendent du statut familial de la personne. Pour une personne cohabitante, l'indemnité est calculée à un taux égal à 40 % du dernier salaire plafonné, contre 50 % pour une personne isolée.

Si l'on considère que l'allocation d'intégration versée à une personne handicapée doit lui permettre de faire face à certaines dépenses liées à son handicap, il est très facile de concevoir que, pour un malade de longue durée, les dépenses liées aux soins éventuels ou à l'aménagement de sa vie quotidienne peuvent

être très importantes. Il est dès lors incompréhensible qu'une personne soit doublement pénalisée lorsqu'elle traverse une épreuve telle que la maladie de longue durée. D'une part, elle subit une perte de revenus liée à son incapacité de travail, d'autre part, elle perçoit des indemnités réduites parce qu'elle partage son logement avec quelqu'un qui dispose de revenus. Cette inégalité de revenus face à la maladie est particulièrement préoccupante car on sait que les dépenses de santé représentent un risque important d'appauvrissement. Si l'on ajoute à cela qu'une majorité des bénéficiaires d'indemnités d'invalidité sont des femmes - 96 961 femmes contre 35 638 hommes pour les salariés en 2018 - on se trouve face à un système qui renforce des inégalités de genre déjà importantes en matière de pauvreté.

Monsieur le ministre, alors que l'accord de gouvernement prévoit une sécurité sociale orientée vers l'avenir, dans une société où les nouvelles formes de cohabitation sont mises en avant par le SPF Sécurité sociale lui-même, dans un contexte où l'égalité hommes femmes est reconnue comme un enjeu social majeur, comment justifier qu'un tel taux pour les cohabitants subsiste dans le calcul d'indemnités d'invalidité? Comment comptez-vous remédier aux inégalités qu'il induit?

06.02 Frank Vandenbroucke, ministre: Madame la présidente, la question de notre collègue Thémont est en fait une question plus générale qui concerne l'impact et la pertinence de la modélisation familiale dans la sécurité sociale. On sait que, depuis des décennies, ce débat est très sensible et très important. En faisant un raccourci, je peux dire que je suis en réalité satisfait de ce que pendant la première période, soit les douze premiers mois suivant la survenance du risque social, la situation familiale du titulaire n'ait aucune influence dans presque tous les systèmes de sécurité sociale. En d'autres termes, durant cette première période de douze mois, le principe de l'assurance joue pleinement.

Très concrètement, durant la première année d'incapacité de travail dans le secteur que l'on discute ici, la notion de cohabitation n'intervient pas pour la fixation du montant de l'indemnité d'incapacité de travail, sauf les montants minima garantis à partir du septième mois d'incapacité. J'imagine que Mme Thémont connaît très bien les données.

À partir de la deuxième année, c'est-à-dire à partir du statut d'invalidité, la situation familiale et donc la notion de cohabitation a clairement un impact sur la fixation du taux d'indemnisation. Interviennent alors les notions de titulaire ayant personne à charge, isolé ou cohabitant, qui sont déterminantes pour la fixation du pourcentage du salaire brut plafonné applicable. Ce pourcentage sera d'autant plus élevé si l'assuré se voit attribuer la qualité de travailleur ayant personne à charge puisque, dans ce cas, l'assuré percevra 65 % de son salaire brut plafonné. Si le travailleur est considéré comme isolé ou assimilé - j'y viendrai plus tard -, le pourcentage sera de 55 %. Par contre, si le travailleur est considéré comme cohabitant, il ne percevra plus que 40 % de son salaire brut plafonné.

Pour la définition de la cohabitation dans l'assurance indemnité, il y a deux éléments constitutifs. Il doit s'agir de personnes cohabitant effectivement sous le même toit; c'est la première condition. Ces personnes doivent constituer un ménage commun sous forme de cohabitation permanente et régler ensemble leurs questions ménagères; c'est la deuxième condition. Ces deux conditions sont cumulatives.

Le plafond de revenus autorisé de ces personnes à charge pour le maintien du statut "avec personne à charge" dans le chef du titulaire s'élève actuellement à 1 010 euros. Si tel n'est pas le cas, le titulaire bénéficie en principe du statut de cohabitant. Toutefois, le législateur a prévu dans l'assurance incapacité de travail certaines exceptions, précisément pour des raisons d'équité et pour tenir compte des nouvelles évolutions sociales.

Pour certaines situations définies explicitement dans la réglementation relative à l'assurance indemnité, la cohabitation ne constitue pas le seul critère entrant en considération pour la détermination de la situation familiale. Cela signifie très concrètement que, pour ces situations, d'autres éléments devront être pris en considération en vue de la détermination du taux d'indemnisation applicable ou du montant forfaitaire alloué.

Les situations visées concernent la cohabitation avec un conjoint ou la personne avec laquelle l'assuré social forme un ménage de fait, la cohabitation avec un ou plusieurs enfants ou encore la cohabitation avec un ou plusieurs parents ou alliés jusqu'au troisième degré inclus. Ainsi, dans le cas d'une cohabitation avec le conjoint ou la personne avec laquelle l'assuré social forme un ménage de fait, la présence d'autres personnes n'est pas prise en considération. La relation entre les deux conjoints ou les partenaires de fait étant considérée comme exclusive, seule la situation du conjoint ou du partenaire de fait est prise en considération.

Prenons, à titre d'exemple, cinq personnes qui vivent sous le même toit et qui perçoivent un revenu professionnel ou de remplacement. Si, dans ce cas de figure, le conjoint de l'assuré social ne perçoit pas de revenus, ce dernier percevra l'indemnité d'incapacité de travail au taux de personne à charge. Les revenus perçus par les autres personnes qui cohabitent avec l'assuré social ne sont pas pris en considération.

Un autre exemple est celui de la cohabitation avec un ou des enfants, sans conjoint ni partenaire de fait. Dans les ménages monoparentaux, la cohabitation avec l'enfant ouvre - à certaines conditions - le droit à la charge de famille. Le fait que d'autres parents ou alliés jusqu'au troisième degré habitent avec l'assuré social n'a pas d'incidence. Autrement dit, cette cohabitation simultanée ne fait pas perdre la qualité de titulaire ayant charge de famille, même si ces derniers perçoivent des revenus.

De telles cohabitations permettent l'octroi de la qualité de personne à charge, pour autant toutefois que ces personnes soient financièrement à charge de l'assuré proprement dit, et non d'une autre personne qui appartient au même ménage, et pour autant que le revenu professionnel ou de remplacement éventuellement perçu par le conjoint ou le partenaire de fait soit inférieur à 1 010 euros bruts par mois.

Un revenu professionnel ou de remplacement supérieur à ce plafond fait, dès lors, perdre la qualité de personne à charge. Mais ceci ne signifie toutefois pas que l'assuré social soit automatiquement indemnisé au taux cohabitant. Néanmoins, la réglementation relative à l'assurance indemnités prévoit explicitement l'octroi de la qualité d'isolé assimilé lorsque le revenu professionnel est supérieur à 1 010 euros bruts par mois mais inférieur à 1 626 euros bruts par mois, ou que le revenu de remplacement est supérieur à 1 010 euros bruts par mois mais égal ou inférieur à 1 111 euros bruts par mois. Dans cette situation, lorsqu'un assuré social reconnu en incapacité de travail cohabite avec une personne qui peut en principe créer la charge de famille mais dont les revenus se situent dans la tranche visée en fonction de la nature du revenu, celui-ci pourra prétendre à des indemnités au taux isolé et non au taux cohabitant.

En outre, dans certains cas, l'absence de cohabitation effective ne fait pas perdre la qualité de titulaire avec personne à charge. Ces situations particulières sont prévues dans l'arrêté royal du 3 juillet 1996. C'est le cas, par exemple, lorsque l'assuré social paie une pension alimentaire sur la base d'une décision judiciaire ou d'un acte notarié. Dans cette situation, l'assuré social pourra donc être indemnisé au taux personne à charge, malgré le fait que l'enfant ne cohabite pas avec lui.

Enfin, dans le cadre de la jurisprudence de la Cour de cassation, l'octroi de la qualité de personne à charge est également attribué par le secteur de l'assurance indemnités dans l'hypothèse d'une garde alternée décidée par le juge ou par acte notarié, pour autant que cette cohabitation porte sur au moins deux jours par semaine en moyenne.

En conclusion, je pense qu'au sein de l'assurance incapacité de travail, il existe un certain équilibre qui se justifie entre la modalisation familiale du montant des indemnités et la réalité sociale concrète dans les situations qui doivent être soutenues par ce montant d'indemnités.

Concernant les frais de santé auxquels sont exposés ces titulaires en invalidité, je souhaite rappeler que notre assurance soins de santé veille à couvrir au mieux les dépenses de santé de chacun et que des mesures spécifiques telles que l'intervention majorée de l'assurance, le statut d'affection chronique et le maximum à facturer ont été mis en place pour faire face aux frais de santé élevés, rencontrés notamment par les personnes disposant de faibles revenus.

Voilà, madame la présidente, des éléments de réponse un peu factuels, que j'ai fournis sans vraiment entrer dans le débat, je l'avoue. Mais ceux-ci peuvent peut-être servir d'éléments pour nourrir le débat.

06.03 Sophie Thémont (PS): Je remercie le ministre pour sa réponse concrète, précise et technique.

L'accord du nouveau gouvernement initie un pas majeur en ce qui concerne le prix de l'amour pour les personnes handicapées. C'est une belle avancée dont nous pouvons nous réjouir. Mais je garde le sentiment d'un projet non abouti. Le statut de cohabitant a toujours un impact important sur les femmes et sur d'autres groupes de citoyens vivant dans une situation socioéconomique difficile. Dès lors, notre système social sur certains aspects continue de renforcer les inégalités et crée des injustices, ce qui va à l'encontre de ses objectifs.

Par rapport à vos propos, j'entends que si l'on a des enfants à charge, mais que l'on cohabite avec un compagnon qui travaille et bénéficie d'un revenu supérieur à 1 626 euros bruts par mois, l'on est considérée comme cohabitante. Dès lors, ces enfants ne sont pas pris en compte. On sait qu'aujourd'hui, il y a de plus en plus de familles recomposées. Elles sont de plus en plus nombreuses.

Cela pénalise aussi les malades de longue durée qui ont finalement décidé de refonder une famille. Il me semble que les mesures d'actualité ne sont pas suffisantes pour mettre fin aux inégalités engendrées par le statut de cohabitant. Dans le contexte actuel et plus que jamais, il est urgent de protéger les familles, d'autant plus que ce frein à la solidarité touche des familles déjà en situation précaire. J'espère que l'on évoluera pour proposer des solutions qui soient plus concrètes.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

La **présidente**: La question n° 55012484C de Catherine Fonck est transformée en question écrite.

07 Question de Marc Goblet à Frank Vandenbroucke (VPM Affaires sociales et Santé publique) sur "Le juste financement de la sécurité sociale" (55012521C)

07 Vraag van Marc Goblet aan Frank Vandenbroucke (VEM Sociale Zaken en Volksgezondheid) over "Een eerlijke financiering van de sociale zekerheid" (55012521C)

07.01 Marc Goblet (PS): Madame la présidente, monsieur le ministre, ces dernières années, les politiques de rémunération flexible au sein des entreprises ont gagné en popularité. En effet, dans le cadre de leur négociation salariale, les employeurs, y compris au sein des PME, proposent toujours plus de "plans cafétéria": choix entre une voiture de société, une assurance hospitalisation, un abonnement internet ou encore des services de repassage, et j'en passe. On connaît le nombre de mesures existantes.

Ces avantages extralégaux sont financièrement avantageux pour les employeurs. Ils n'introduisent souvent pas de nouveaux avantages mais échangent la rémunération et/ou des avantages existants contre des avantages sur lesquels ils doivent payer moins de cotisations de sécurité sociale. De leur côté, et souvent sans en avoir pleinement conscience, en renonçant à du salaire brut, les travailleurs sont perdants en termes de droits.

Mais plus globalement – et c'est sur ce thème que je souhaiterais vous entendre, aujourd'hui, en tant que ministre des Affaires sociales –, c'est l'ensemble de notre système social qui pâtit de telles pratiques. Avec ces avantages extralégaux, la sécurité sociale est privée de revenus importants. Or, et c'est d'autant plus visible dans ce contexte de pandémie, pour assurer un avenir serein à nos concitoyens, la sécurité sociale ne peut en aucun cas être négligée.

Monsieur le ministre, que comptez-vous mettre en place afin de limiter ces avantages extralégaux qui ne participent en rien au financement de la sécurité sociale?

07.02 Frank Vandenbroucke, ministre: Madame la présidente, cher collègue, le système de l'octroi d'avantages extralégaux utilisé par certains employeurs pour échapper au paiement de cotisations de sécurité sociale n'est pas neuf.

Toutefois, les services de l'Office national de Sécurité sociale ne sont pas restés inactifs pour essayer de limiter le recours à certains avantages extralégaux octroyés en vue d'optimiser la rémunération et d'échapper ainsi au paiement des cotisations sociales. Il convient en effet de savoir que la notion de rémunération qui sert de fondement légal au calcul des cotisations de sécurité sociale vise non seulement la contrepartie du travail effectué dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail ou d'un lien statutaire, mais aussi d'autres avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement (en vertu de l'article 14, § 2, de la loi du 27 juin 1969).

Sur la base de cette définition fort large de la notion de rémunération, la Cour de cassation, à l'initiative de l'ONSS, a rappelé, dans son arrêt du 25 mars 2019, qu'un complément aux avantages accordé pour les diverses branches de la sécurité sociale doit avoir pour objet de compenser la perte des revenus du travail ou l'accroissement des dépenses provoqué par la réalisation d'un des risques couverts par les diverses branches de la sécurité sociale. Il en résulte qu'un complément aux allocations familiales, en compensation d'une réduction de salaire ou octroyé dans le cadre d'un système d'optimisation salariale, comme cela peut

se présenter dans un plan cafétéria, ne remplit pas ces conditions.

De même, la Cour de cassation, toujours à l'initiative de l'ONSS, a rappelé, dans un arrêt du 20 mai 2019, que, lorsque l'avantage financier est octroyé en contrepartie du travail exécuté, il doit être considéré comme de la rémunération et ne peut échapper au paiement des cotisations de sécurité sociale, même si c'est un tiers qui octroie un tel avantage. Cela peut être le cas, par exemple, d'actions accordées à des cadres par la maison-mère en raison de certains objectifs atteints.

S'il est exact que, dans certains cas, il ne sera pas possible d'assujettir à la sécurité sociale certains avantages octroyés, tels que les options sur actions ou sur warrants, d'autres avantages, par contre, ont déjà fait l'objet d'un cadre réglementaire afin d'éviter des abus. Il s'agit notamment d'avantages mis gratuitement par un employeur à la disposition de ses travailleurs et qui sont liés à l'utilisation à des fins personnelles d'un pc fixe ou portable, d'une tablette, d'une connexion internet fixe ou mobile, d'un téléphone mobile ou d'un abonnement de téléphonie fixe ou mobile. Les avantages en question ont été encadrés par l'arrêté royal du 7 février 2018.

Dans le prolongement, voici quelques années, le SPF Affaires sociales et l'ONSS ont pris l'initiative de faire réaliser une étude sur l'existence des différentes formes de rémunérations alternatives afin, d'une part, d'avoir une vue claire sur l'octroi de ces différents avantages (leur valeur totale, le nombre de bénéficiaires, les secteurs d'activité dans lesquels ils sont octroyés) et, d'autre part, de pouvoir évaluer l'évolution de leur octroi dans le temps. Cela permet également de procéder à des ajustements ciblés du traitement fiscal et parafiscal de ces prestations.

De plus, il convient de savoir que, tant l'ONSS que le SPF Finances, pour plusieurs avantages complémentaires à la rémunération *sensu stricto*, accordés dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail ou d'un lien statutaire, veillent, dans un souci de cohérence et d'efficacité en vue de lutter contre les abus, à harmoniser autant que possible leur(s) position(s).

Enfin, si certaines réformes réglementaires doivent être envisagées afin de lutter contre les abus, il conviendra d'y veiller en tenant compte de la réforme fiscale prévue dans l'accord de gouvernement, qui souhaite, entre autres, instaurer un glissement progressif des rémunérations alternatives vers des rémunérations en euros.

07.03 Marc Goblet (PS): Monsieur le ministre, je vous remercie de votre réponse.

Cela étant, je souhaiterais préciser que, dans la réalité, de plus en plus d'employeurs proposent aux travailleurs de transformer une partie de leurs rémunérations en avantages extralégaux. Si l'on veut résoudre ce problème, il n'y a qu'une seule solution: il faut interdire la possibilité de transformer une rémunération brute soumise à cotisations sociales en de tels avantages qui, eux, y sont moins ou pas soumis. C'est le seul moyen de mettre un terme à des pratiques que je considère comme étant frauduleuses au regard de la sécurité sociale.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

La **présidente**: Merci, monsieur Goblet. Notre réunion de ce jour est à présent close. Nous nous retrouvons tous la semaine prochaine. Bon après-midi!

La réunion publique de commission est levée à 15 h 40.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 15.40 uur.