

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE
ZAKENCOMMISSION DES AFFAIRES
SOCIALES

van

du

WOENSDAG 07 NOVEMBER 2007

MERCREDI 07 NOVEMBRE 2007

Voormiddag

Matin

De vergadering wordt geopend om 10.16 uur en voorgezeten door de heer André Frédéric.

De voorzitter: De vraag van mevrouw Corinne De Permentier aan de minister van Ambtenarenzaken, Maatschappelijke Integratie, Grootstedenbeleid en Gelijke Kansen over "de inbreuk op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen met de jongste campagne van de Waalse regering 'Sabine est un bon plan'" (nr. 200) wordt uitgesteld. Ik verwijs naar de bepalingen van artikel 127 van het Reglement, en meer bepaald naar punt tien van dat artikel. Ik wil er tevens aan herinneren dat de ambtenaren van de Kamer niet verplicht zijn om de leden telefonisch te verwittigen dat ze aan de beurt zijn om hun vraag te stellen.

01 Vraag van mevrouw Véronique Salvi aan de minister van Werk over "de registratie van het arbeidsreglement" (nr. 222)

01.01 Véronique Salvi (cdH): Het arbeidsreglement vormt de sleutel tot goede sociale betrekkingen in de bedrijven. Het is dan ook belangrijk een correct reglement op te stellen en de procedure daartoe vinden we in de wet van 8 april 1965: de werkgever moet zijn ontwerp van reglement door aanplakking ter kennis van de werknemers brengen en moet gedurende een termijn van vijftien dagen een register ter beschikking van de werknemers houden, waarin zij hun opmerkingen kunnen optekenen. De werknemers kunnen hun opmerkingen ook rechtstreeks aan de voor de onderneming bevoegde inspecteur-directiehoofd verzenden.

Zodra die termijn is verstreken, zendt de werkgever het register ter inzage aan de voornoemde inspecteur. Artikel 12 van de wet bepaalt dat de inspecteur, indien hem opmerkingen van de werknemers zijn medegedeeld, deze binnen vier dagen doet kennen aan de werkgever, maar het voorziet niet in een termijn wanneer geen opmerkingen werden geformuleerd. Wanneer de werkgever binnen vier dagen dus geen opmerkingen heeft ontvangen van de Inspectie, zou hij daaruit kunnen besluiten dat geen opmerkingen werden geformuleerd en dat hij het reglement mag toepassen.

In de praktijk is een en ander echter niet zo eenvoudig. Hoewel de meeste directies van de regionale inspecties de opmerkingen binnen de vooropgestelde termijn verzenden en het arbeidsreglement binnen een termijn van vijftien dagen registreren, is dat in Charleroi niet het geval. Sinds twee jaar is de registratie van een arbeidsreglement er een echte lijdensweg. De procedure sleept gemiddeld drie maanden aan en het is niet uitzonderlijk dat opmerkingen – vaak gaat het om details – pas na een maand bij de werkgever toekomen. Dat heeft wel degelijk gevolgen, want de RSZ kent sommige verminderingen van socialezekerheidsbijdragen pas toe eens het arbeidsreglement naar behoren is geregistreerd.

De laattijdige registratie leidt dus tot problemen voor de werkgever en tot onduidelijkheid voor de werknemers.

Is de vertraging in Charleroi te wijten aan een personeelstekort of is er een andere verklaring? Hoe komt het dat de directies in Bergen, Doornik en Nijvel erin slagen de reglementen binnen een termijn van vijftien dagen te registreren, terwijl Charleroi daar drie maanden voor nodig heeft, met alle gevolgen van dien?

01.02 Minister Peter Vanvelthoven (Frans): Net als de andere directies, handelt de directie te Charleroi de arbeidsreglementen binnen een normale termijn af. Wanneer met betrekking tot een arbeidsreglement

opmerkingen worden geformuleerd, wordt de aandacht van de controleur daarop gevestigd door het directiehoofd, dat er tevens op wijst dat er dringend moet worden opgetreden. Soms wordt telefonisch contact opgenomen met de werkgever met de vraag het register met opmerkingen te bezorgen of een aantal precieze gegevens over te zenden (uurroosters, vermelding van de vertrouwenspersoon, wijze van betaling van het loon) of nog met de vraag een exemplaar met de vereiste handtekeningen over te zenden.

Uit onze databank blijkt niet dat zich enige vertraging voordoet bij de behandeling van de arbeidsreglementen door de inspecteurs. Wanneer het dossier is afgehandeld, wordt door een administratief beambte een bericht van ontvangst overgezonden waarop het indieningsnummer van het reglement vermeld staat, maar het is niet omdat die formaliteit niet werd vervuld dat het reglement in kwestie niet in werking zou kunnen treden.

Er deden zich vertragingen voor bij de directie te Charleroi met de verzending van de ontvangstberichten. Die waren te wijten aan de attitude van de persoon die met de administratieve afhandeling belast was. Er vond een onderzoek plaats, in het verlengde waarvan een persoon werd gedetacheerd, die nu met de verzending en de registratie belast is. Wanneer zich nog een of ander probleem zou voordoen, kunnen de werkgever, de werknemers of de organisatie waarvan ze deel uitmaken het best rechtstreeks met de directie te Charleroi contact opnemen.

01.03 Véronique Salvi (cdH): Ik verheug me over de maatregelen die al werden genomen en zal de betrokkenen vragen met de directie te Charleroi in contact te treden wanneer zich nog eens problemen zouden voordoen.

Het incident is gesloten.

02 Vraag van de heer Jean-Luc Crucke aan de minister van Werk over "de misplaatste uitlatingen van de minister ten aanzien van de Belgische werkgevers" (nr. 149)

02.01 Jean-Luc Crucke (MR): Ik wil terugkomen op uw interview in de krant *De Morgen*, waarmee u het VBO en tal van lezers de gordijnen hebt ingejaagd. In het kort stelt u dat de werkgevers ondermaats investeren in opleiding, te weinig aandacht hebben voor diversiteit en onvoldoende innoveren. Kortom, u verwijt hen luiheid.

Misschien vertolkten uw woorden niet helemaal correct uw gedachtegang. Blijft u vandaag bij die verklaringen? Houden uw scherpe uitlatingen nog steek nu de werkgelegenheid groeit en het aantal ondernemers toeneemt? Waarop stoelt u die redenering?

02.02 Minister Peter Vanvelthoven (Frans): Men kan me niet verwijten dat ik niet alles in het werk heb gesteld om een gunstig klimaat voor sociaal overleg te scheppen. Op dat vlak heb ik er steeds naar gestreefd vooraf een consensus tussen de gesprekspartners te bewerkstelligen.

Bij de aanvang van dit interview heb ik benadrukt dat het discours van rechten en plichten steeds de rode draad in mijn beleid is geweest en dat ook altijd zal blijven.

Wil men werk maken van een geslaagd werkgelegenheidsbeleid, dan moeten naar mijns inziens de drie sociale partners, namelijk de werkgevers, de werknemers en de overheid, zich daarvoor inzetten.

Daarom vroeg ik me af of iedere partner zijn verbintenissen is nagekomen. Om daar achter te komen, heb ik twee officiële bronnen geraadpleegd: het rapport van 8 november 2006 van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven inzake de beschikbare marges voor de evolutie van de loonkost en het jaarverslag van de Nationale Bank. Het verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven voor 2007 bevestigt trouwens de besluiten van het vorige verslag. Wat het gebrek aan banen die ingevuld worden door allochtonen betreft, heb ik er de gegevens van Eurostat op nageslagen

Ik heb bewust de cijfers met betrekking tot vorming, onderzoek en innovatie onder de loep genomen, omdat die me essentieel lijken voor de toekomst van onze economie en ons concurrentievermogen. Ik hecht veel belang aan de inspanningen die onze bedrijven geleverd hebben, maar het valt niet te ontkennen dat de doelstelling om tegen 2004 1,9% van de loonmassa te investeren, niet gerealiseerd werd. In het Memo van 3 oktober 2007 van het VBO over vorming wordt van 1,6% gewaagd.

Als er meer mensen een opleiding volgen, maar er in totaal minder geld voor wordt uitgetrokken, zal het gemiddeld aantal uren per deelnemer afnemen!

Het was niet mijn bedoeling om met dat interview iemand voor het hoofd te stoten. Het is echter mijn plicht om alle partners van het werkgelegenheidsbeleid erop te wijzen dat ze hun verbintenissen moeten nakomen.

02.03 Jean-Luc Crucke (MR): De minister baseert zijn evaluatie op twee bronnen. Maar daarnaast zijn er nog andere, zoals de gegevens uit *Eurostat*, waaruit men andere conclusies kan trekken. Hoewel een en ander uiteraard altijd voor verbetering vatbaar is, moet die problematiek globaal benaderd worden. Die uitlatingen zijn overdreven, maar ik noteer dat de minister niets ongelegen heeft gelaten om het sociaal overleg gaande te houden.

Het incident is gesloten.

03 Vraag van mevrouw Florence Reuter aan de minister van Werk over "het paritair comité 332 dat de niet-gesubsidieerde opvangstructuren dezelfde barema's oplegt als de gesubsidieerde instellingen" (nr. 284)

03.01 Florence Reuter (MR): Binnenkort valt ook de privé-kinderopvang onder het paritair comité 332. Daardoor zullen de lonen van de privé-onthaalouders stijgen, wat het voortbestaan van de niet-gesubsidieerde opvangstructuren in het gedrang kan brengen. De ouders zullen moeten bijpassen, waardoor de kostprijs per voltijds ingeschreven kind tot 750 euro kan oplopen. Hoe zal rekening worden gehouden met de specifieke kenmerken van de niet-gesubsidieerde opvangstructuren? Zijn er afwijkingen mogelijk? Is de beroepsfederatie van opvangstructuren (FEDAJE) in staat om ze te vertegenwoordigen?

03.02 Minister Peter Vanvelthoven (Frans): Het nieuwe paritaire comité 332 heeft een eerste reeks collectieve overeenkomsten gesloten teneinde beter aan de noden en verzuchtingen van de sector tegemoet te komen.

Bedrijven die moeilijkheden ondervinden om de vooropgestelde barema's toe te passen, kunnen een dossier indienen bij een ad-hoccomité dat onlangs werd opgericht. Op grond van objectieve criteria beslist het comité of er afwijkingen kunnen worden toegestaan. De eerste vergadering van dat comité vindt eind deze maand plaats; dan zullen de toepasbare criteria worden vastgelegd.

Dat de bedrijven een individueel dossier moeten indienen, belet niet dat ze de steun van de FEDAJE kunnen invoeren.

03.03 Florence Reuter (MR): Al zijn er afwijkingen mogelijk, het is jammer dat het paritair comité geen rekening kan houden met bepaalde eigenheden. Het feit dat elk bedrijf een eigen dossier moet indienen, zal het er voor die opvangstructuren niet makkelijker op maken.

Het incident is gesloten.

De bespreking van de vragen eindigt om 10.38 uur.

La réunion publique est ouverte à 10 h 16 par M. André Frédéric, président.

Le président : La question de Mme Corinne De Permentier au ministre de la Fonction publique, de l'Intégration sociale, de la Politique des grandes villes et de l'Égalité des chances sur « la violation de l'égalité homme-femme par la dernière campagne du gouvernement wallon 'Sabine est un bon plan' » (n° 200) est reportée. Je rappelle les dispositions de l'article 127 du Règlement, en particulier le point 10 de cet article. Je rappelle aussi que les fonctionnaires de la Chambre ne sont pas chargés de prévenir par téléphone les membres que le tour de leur question est arrivé.

01 Question de Mme Véronique Salvi au ministre de l'Emploi sur "l'enregistrement du règlement de travail" (n° 222)

01.01 Véronique Salvi (cdH) : Le règlement de travail constitue une clef des bonnes relations sociales dans les entreprises. Rédiger un règlement correct est important et la loi du 8 avril 1965 indique la procédure pour ce faire : l'employeur doit afficher durant quinze jours son projet de règlement ainsi qu'un registre d'observations où les travailleurs peuvent noter leurs remarques. Les travailleurs peuvent aussi envoyer leurs remarques directement à l'inspecteur-chef de direction du ressort de leur entreprise.

À l'issue des quinze jours, l'employeur envoie son document à l'inspecteur précité. L'article 12 de la loi prévoit que s'il a reçu des remarques des travailleurs, l'inspecteur les fait connaître à l'employeur dans les quatre jours mais n'indique aucun délai en l'absence de telles remarques. Dès lors, si dans les quatre jours l'employeur n'a pas reçu de remarque de l'inspection, il pourrait en conclure qu'il n'y en a pas et qu'il peut appliquer son règlement.

Dans la pratique, ce n'est pas si simple ; si la plupart des directions des inspections régionales font correctement leurs remarques dans le délai et procèdent à l'enregistrement du règlement de travail dans les quinze jours, il n'en va pas de même à Charleroi où, depuis deux ans, l'enregistrement d'un règlement de travail relève du parcours du combattant. Il y faut un délai moyen de trois mois et il n'est pas rare que des remarques, souvent de détail, arrivent chez les employeurs après un mois. Ce n'est pas sans conséquence car l'ONSS n'accorde certaines réductions de cotisations sociales que lorsque le règlement de travail est dûment enregistré.

Le retard d'enregistrement pose donc des problèmes à l'employeur et déconcerte les travailleurs.

Les retards à Charleroi sont-ils dus à un manque de personnel ou à une autre raison ? Pourquoi les directions de Mons, Tournai ou Nivelles enregistrent-elles leur règlement en quinze jours alors qu'à Charleroi, il faut trois mois, avec les conséquences que je viens d'énoncer ?

01.02 Peter Vanvelthoven, ministre (*en français*) : La direction de Charleroi, comme toutes les autres, traite les règlements de travail dans des délais normaux. Lorsqu'il y a des remarques à propos d'un règlement de travail, l'attention du contrôleur est attirée par le chef de direction qui indique la nécessité d'une intervention rapide. Parfois, un contact téléphonique est établi avec l'employeur pour obtenir le cahier d'observations, certaines indications précises (horaires, mention de la personne de confiance, mode de paiement de la rémunération) ou encore pour recevoir un exemplaire avec les signatures requises.

Notre base de données ne fait pas apparaître de retards dans le traitement des règlements de travail aux mains des inspecteurs. À l'issue du dossier, un agent administratif transmet l'accusé de réception avec le numéro de dépôt du règlement, mais cette formalité n'empêche pas l'entrée en vigueur dudit règlement.

La direction de Charleroi a connu des retards dans la transmission des accusés en raison de l'attitude de la personne chargée du traitement administratif. Après enquête, nous avons détaché une personne qui a pris en charge l'expédition et l'enregistrement. Si un problème particulier se pose, je suggère que l'employeur, les travailleurs ou l'organisation dont ils font partie prennent directement contact avec la direction de Charleroi.

01.03 Véronique Salvi (cdH) : Je me réjouis des dispositions prises et ne manquerai pas d'indiquer aux demandeurs de prendre contact avec la direction de Charleroi en cas de problèmes récurrents.

L'incident est clos.

02 Question de M. Jean-Luc Crucke au ministre de l'Emploi sur "les propos indignes du ministre envers

les employeurs belges" (n° 149)

02.01 Jean-Luc Crucke (MR) : Je voudrais revenir sur votre interview au journal *De Morgen*, qui a fait bondir la FEB et nombre de lecteurs. En résumé, vous disiez que les employeurs n'en feraient pas assez en matière de formation, de diversité et d'innovation et seraient, en un mot, des « fainéants » en la matière.

Peut-être vos propos n'ont-ils pas reflété exactement votre pensée. Les maintenez-vous aujourd'hui ? Pourquoi une telle différence entre l'image forte que vous avez employée et l'évolution de l'emploi et des employeurs dans ce pays ? Quel est le fond de votre pensée ?

02.02 Peter Vanvelthoven, ministre (*en français*) : On ne pourra pas me reprocher de ne pas avoir tout fait pour créer une bonne ambiance de concertation sociale. Dans ce domaine, j'ai toujours visé un consensus préalable entre les partenaires.

J'ai commencé cette interview en soulignant que le discours des droits et des devoirs a constitué et constitue le fil rouge de ma politique.

Pour l'essentiel, j'estime que la réussite d'une politique d'emplois requiert l'engagement des trois partenaires : les employeurs, les travailleurs et les pouvoirs publics.

Je me suis donc demandé si chacun de ces partenaires avait honoré ses engagements. Et pour ce faire, je me suis basé sur deux sources officielles : le rapport du Conseil central de l'Économie sur les marges disponibles pour l'évolution du coût salarial du 8 novembre 2006 et le rapport annuel 2006 de la Banque nationale. Le rapport du Conseil central de l'Économie pour 2007 confirme d'ailleurs les conclusions du précédent. Pour le déficit d'emplois chez les travailleurs allochtones, je me suis basé sur les données d'*Eurostat*.

Je me suis délibérément focalisé sur les chiffres en matière de formation, de recherche et d'innovation, qui me paraissent essentiels pour l'avenir de notre économie et de notre compétitivité. J'accorde une grande importance aux efforts de nos entreprises mais on ne peut nier que l'objectif d'un investissement de 1,9% de la masse salariale convenu pour 2004 n'est pas atteint. Le Mémo du 3 octobre 2007 de la FEB sur la formation cite le taux de 1,6%.

Si le nombre de participants à la formation augmente, mais que le montant global consacré à celle-ci diminue, le nombre moyen d'heures par participant est en recul !

En accordant cette interview, je n'ai voulu offenser personne. Il est cependant de mon devoir d'appeler tous les partenaires de la politique de l'emploi à respecter leurs engagements.

02.03 Jean-Luc Crucke (MR) : Le ministre mentionne deux sources sur lesquelles repose son évaluation. Il y en a d'autres, y compris dans les données fournies par *Eurostat*, qui mènent à des conclusions différentes. Même si l'on peut toujours faire mieux, il faut adopter une vision globale en la matière. Ces propos sont excessifs mais j'acte le fait que le ministre a tout mis en oeuvre pour maintenir la concertation sociale.

L'incident est clos.

03 Question de Mme Florence Reuter au ministre de l'Emploi sur "la commission paritaire 332 qui soumet les maisons d'accueil non-subsidées aux mêmes barèmes que les milieux subsidés" (n° 284)

03.01 Florence Reuter (MR) : Les crèches privées seront bientôt soumises à la commission paritaire 332. Cela aura pour conséquence une augmentation des salaires des gardiennes privées, ce qui risque de mettre en péril la viabilité des structures privées qui ne sont pas subsidées. Les parents seront dès lors mis à contribution, ce qui pourrait élever le coût jusqu'à 750 euros par enfant inscrit à plein temps. Quelles sont les solutions envisagées pour tenir compte de la spécificité des crèches non-subsidées ? Des dérogations sont-elles possibles ? La fédération des associations accueillantes (FEDAJE) est-elle apte à les

représenter ?

03.02 Peter Vanvelthoven, ministre (*en français*) : La nouvelle commission paritaire 332 a conclu une première série de conventions collectives en vue de rencontrer encore mieux les souhaits et les besoins du secteur.

Les entreprises qui rencontrent des difficultés pour appliquer les barèmes prévus peuvent introduire un dossier auprès d'un comité ad hoc installé récemment. Sur base de critères objectifs, le comité décide si des dérogations peuvent être accordées. La première réunion de ce comité aura lieu à la fin de ce mois et déterminera les critères applicables.

Les entreprises doivent introduire individuellement un dossier mais cela ne les empêche pas de pouvoir être soutenues par la FEDAJE.

03.03 Florence Reuter (MR) : Même si des dérogations sont possibles, il est dommage que la commission paritaire ne puisse tenir compte de certaines spécificités. Le fait que chaque entreprise doive introduire elle-même un dossier ne va pas rendre à ces crèches la tâche facile.

L'incident est clos.

La discussion des questions est close à 10 h 38.