

**COMMISSION DES AFFAIRES
SOCIALES****COMMISSIE VOOR DE SOCIALE
ZAKEN**

du

van

MERCREDI 27 octobre 2010

WOENSDAG 27 oktober 2010

Matin

Voormiddag

La discussion des questions est ouverte à 11 h 35 sous la présidence de Mme Nadia Sminate.

01 **Question de Mme Sonja Becq à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "l'application de la législation sur le temps de travail en cas d'emploi d'un concierge dans une asbl" (n° 102)**

01.01 **Sonja Becq** (CD&V): Les établissements de soins et d'éducation emploient souvent un concierge chargé de tâches urgentes et d'interventions techniques le soir ou le week-end. Ce type d'activité est difficilement conciliable avec un horaire précis. La législation du travail prévoit une exception en matière de temps de travail pour les travailleurs salariés occupant des fonctions dirigeantes. L'arrêté royal promulgué en application de cet article dresse la liste des catégories de travailleurs concernés par cette exception et cite les concierges d'entreprises commerciales et industrielles, mais pas ceux des ASBL. Sont-ils également visés par cette exception? Ne serait-il pas préférable de revoir l'arrêté royal du 10 février 1965 ou la ministre envisage-t-elle d'autres initiatives?

01.02 **Joëlle Milquet**, ministre (*en néerlandais*): La liste des catégories de travailleurs visés par l'arrêté royal doit être interprétée de manière restrictive puisque les limites légales en matière de temps de travail ne sont pas applicables à ces travailleurs.

L'arrêté royal de 1965 n'est pas récent et sa terminologie ne correspond plus véritablement ni aux métiers actuels, ni à l'évolution de l'organisation du travail dans les entreprises.

Il en résulte des interprétations divergentes au niveau de la jurisprudence et dès lors des décisions également divergentes dans les tribunaux. Le Conseil national du travail a alors estimé qu'il convenait de revoir l'arrêté royal. Les travaux à ce sujet ont débuté en 1997 au sein de la commission Relations individuelles de travail, sans résultat jusqu'à présent. En cas de problèmes au sein d'un secteur, les partenaires sociaux peuvent toutefois donner un avis au niveau de leur commission paritaire.

J'insisterai auprès du SPF Emploi pour que l'arrêté royal soit revu afin qu'il corresponde mieux aux directives actuelles, en particulier dans le secteur non marchand.

L'incident est clos.

02 **Questions jointes de**

- **M. Hans Bonte à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la modification du traitement fiscal des ALE" (n° 97)**
- **M. Stefaan Vercamer à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "l'imposition des Agences Locales pour l'Emploi au sein desquelles fonctionnent des entreprises de titres-services" (n° 100)**
- **Mme Zoé Genot à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "l'assujettissement des ALE à l'ISOC" (n° 205)**

02.01 **Hans Bonte** (sp.a): La loi-programme de décembre 2009 contient la base légale permettant de procéder à un prélèvement sur les réserves financières des ALE. La ministre a assuré à plusieurs reprises

par le passé que cette mesure ne pouvait pas conduire à la faillite d'un certain nombre de ces entreprises. Je m'étonne dès lors du fait que les services des contributions considèrent subitement ces entreprises, sur le plan fiscal, comme des sociétés en bénéfice.

Existe-t-il un accord entre l'ONEm et l'administration pour que ces entreprises soient traitées de la même manière que par le passé? Un montant de 50,4 millions d'euros a été inscrit au budget à titre de revenus découlant de cette opération de prélèvement. Le secteur s'inquiète dès lors.

02.02 Stefaan Vercamer (CD&V): Les ALE s'inquiètent à la suite de la publication d'une circulaire de l'administration visant à les assimiler à des ASBL qui seraient dans une large mesure bénéficiaires. Elles seraient donc doublement touchées: par le prélèvement sur leurs réserves et par l'impôt des sociétés.

Un accord a-t-il été conclu avec le département des Finances? Quelle mesure la ministre prendra-t-elle pour que les ALE soient considérées d'un point de vue fiscal comme des sociétés?

02.03 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Depuis deux ans, les ALE de Tournai et de Mouscron ont reçu des avis rectificatifs pour les soumettre à l'impôt des sociétés, ce qu'elles n'avaient pas prévu. En mai, le SPF Finances a décidé de généraliser cette pratique aux 259 ALE, ce qui risque de coûter 130 000 euros à une petite ALE. Ce 8 octobre, un accord en Conseil des ministres est intervenu pour que le SPF Finances suspende les procédures en cours, en attendant qu'une circulaire définisse les conditions auxquelles une ALE doit satisfaire pour être assujettie à l'impôt des personnes morales. Cela fait un peu gaspillage d'énergie et d'argent. Quelle est votre analyse de la situation? L'accord va-t-il plus loin?

En février dernier, la plate-forme bruxelloise des ALE s'émouvait de votre volonté de récupérer 5,5 millions d'euros auprès des ALE titres-services et 4 millions d'euros auprès des autres ALE pour financer les mesures anticrise. Elles y contribuent pourtant déjà, puisqu'elles consacrent 25 % des bénéfices réalisés sur les chèques ALE au soutien de formations et d'initiatives pour l'emploi. Cette décision met en jeu la survie des ALE et des ALE titres-services. De plus, les ALE sont essentiellement financées par le fédéral, mais bénéficient également de soutiens locaux et régionaux. Votre décision revient donc à faire financer une partie des efforts fédéraux par les communes et les Régions.

Les crédits pour renforcer l'activation ne seraient dès lors plus des moyens supplémentaires mais plutôt une translation budgétaire entre niveaux de pouvoir. Pourriez-vous me communiquer l'état des réserves des ALE et la part de celles-ci qui devrait être versée au budget fédéral? Ne pensez-vous pas que cette décision pourrait mettre en péril les ALE? Avez-vous discuté de cela avec les Régions? Avez-vous la certitude que les réserves des ALE proviennent entièrement du fédéral?

02.04 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): À mon estime, les ALE sont bien des associations sans but lucratif. Il ne s'agit en effet pas, en l'occurrence, de la recherche de gains par les communes. C'est aussi conforme à la jurisprudence, qui a déjà fait référence à l'objectif social de l'activité lucrative et à l'absence de méthodes commerciales pour expliquer qu'une association n'est pas soumise à l'impôt des sociétés même si elle exerce effectivement une activité commerciale.

L'administration des Finances voulait soumettre les ALE ayant un département de titres-services à l'impôt des sociétés sans concertation avec les parties concernées ni avec les cabinets des Finances et de l'Emploi. J'ai immédiatement convoqué une réunion avec des représentants de l'ONEm, des Finances et du secteur des ALE. Nous sommes convenus de mettre fin à la procédure en cours et de faire rédiger une circulaire par l'administration des Finances et l'ONEm. On pourra y lire que les ALE ne sont pas soumises à l'impôt des sociétés sauf si elles agissent comme des entreprises commerciales. La circulaire énumérera aussi les conditions à remplir pour ne pas être considéré comme une entreprise commerciale.

L'initiative du département des Finances n'a aucun lien avec la décision du conclave budgétaire qui s'est tenu à l'automne 2009 d'effectuer un prélèvement sur les réserves ALE.

(*En français*) Cette mesure est indispensable pour financer les dispositions anti-crise, notamment celles qui visent l'accompagnement et l'aide à l'emploi des jeunes. Nous essayons de voir si, en affaires courantes, elle peut être rendue opérationnelle.

Pour l'arrêté royal, nous attendons donc la dernière analyse juridique.

02.05 Hans Bonte (sp.a): Je me félicite que les ALE-entreprises de titres-services soient enfin fixées sur leur sort.

Je constate une nouvelle fois le manque de communication manifeste entre les ministres de ce gouvernement, qu'il soit en affaires courantes ou non.

Je continue à m'étonner de la volonté de l'État fédéral d'écarter les finances des ALE-entreprises de titres-services. C'est à l'échelon local que la lutte contre le chômage est la plus efficace.

02.06 Stefaan Vercamer (CD&V): La circulaire a-t-elle déjà été envoyée aux ALE? À quelles conditions précises les ALE devront-elles se conformer pour ne pas être soumises à l'impôt des sociétés? Ces conditions peuvent-elles servir d'orientation pour le développement futur des ALE?

02.07 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Concernant l'assujettissement des ALE à l'ISOC, il est dommage de ne pas s'être attaqué au problème lorsqu'il visait uniquement les ALE de Tournai et de Mouscron en 2008. J'apprécie que la concertation se soit accélérée et que l'ONEm ait rapidement communiqué la décision du Conseil des ministres à l'ensemble des coordinateurs ALE, quand l'ensemble des ALE a été impliqué.

Vous êtes-vous concertée avec les Régions au sujet des ponctions sur les réserves des ALE titres-services? La Région bruxelloise verse de l'argent aux ALE. Nous sommes étonnés de constater que le fédéral a, par la suite, ponctionné au niveau de ces ALE. Une concertation devrait avoir lieu avec vos collègues afin que l'argent des communes et des Régions ne financent pas les efforts fédéraux.

02.08 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): Il sera discuté de l'avenir des ALE dans le cadre des négociations sur la réforme institutionnelle.

Il est évident que l'ONEm a transmis immédiatement les informations aux ALE.

(*En français*) Concernant les différentes réserves des ALE, nous disposons de la liste depuis longtemps.

On verra le sort réservé à l'exécution de cette décision dans le cadre des affaires courantes. Des discussions auront lieu, par la suite, sur le transfert aux Régions de certaines compétences. Un débat pourra avoir lieu sur le financement en matière de sécurité sociale. Il y a notamment la question du transfert de personnel. Peut-être que la problématique pourra être réglée à cette occasion et que les réserves pourront être comptabilisées.

Le financement fédéral est le financement majeur. Dans ce cas, il ne s'agissait pas d'argent qui provenait des différents autres niveaux de pouvoir. Nous pourrions mener ce débat si un jour des discussions sont reprises.

L'incident est clos.

03 Questions jointes de

- **Mme Karin Temmerman** à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "l'incidence de l'élargissement du domaine de compétences de la commission paritaire 331" (n° 130)

- **M. Mathias De Clercq** à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les responsables de structures d'accueil indépendantes et l'augmentation du coût salarial" (n° 267)

La **présidente**: Mme Temmerman étant absente, sa question devient sans objet.

03.01 Mathias De Clercq (Open Vld): Depuis février 2010, les employeurs indépendants du secteur de l'accueil d'enfants ressortissent à la commission paritaire 331. Étant donné la hausse plus que probable des

coûts salariaux, de nombreux employeurs craignent pour l'avenir de leur crèche. Or, à l'heure actuelle, on ne sait toujours pas précisément si ces employeurs peuvent obtenir une aide financière par le biais du Maribel social.

Quelles conditions ces employeurs doivent-ils remplir pour entrer dans le champ d'application du Maribel social? La ministre a-t-elle déjà pris des initiatives en la matière?

03.02 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): Je suis au courant des problèmes soulevés par le fait que ces employeurs ressortissent dorénavant à la commission paritaire 331. Les ministres régionaux compétents, les partenaires sociaux et les directions des crèches ont été contactés. Un projet d'arrêté royal, qui est inscrit à l'ordre du jour du prochain Conseil des ministres, prévoit l'instauration d'une période de transition au cours de laquelle les employeurs concernés pourront encore bénéficier d'une réduction structurelle, jusqu'au moment où ils pourront obtenir une intervention du fonds Maribel social de la nouvelle commission paritaire.

Cette adaptation est nécessaire pour empêcher une augmentation des coûts salariaux durant une période déterminée. Il me semble dès lors que cet arrêté royal doit être approuvé dans le cadre des affaires courantes, de manière à éviter des pertes d'emploi et la faillite d'une série d'employeurs.

L'incident est clos.

La **présidente**: Mme Lahaye-Battheu étant absente, sa question n° 159 est sans objet.

04 Question de Mme Maggie De Block à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "l'évaluation des travailleurs" (n° 161)

04.01 Maggie De Block (Open Vld): Le licenciement d'un travailleur qui a été congédié après 28 ans de service à la suite d'une dénonciation – des collègues l'ont dénoncé auprès de la direction parce qu'il s'absentait trop longuement aux toilettes – nous incite à nous pencher sur la question globale de l'évaluation des travailleurs par leur employeur. La notion d'évaluation n'est pas réglementée dans le droit du travail. Chaque employeur peut, dès lors, évaluer son personnel à sa guise.

Un juge a estimé que l'évaluation est une expression logique de l'autorité. Il ne peut être question de harcèlement que si l'évaluation donne lieu à des humiliations ou à des prises de bec en public. La question clé est de savoir si on peut tenir compte de l'opinion de collègues et dans quelle mesure. L'employeur ne peut pas fonder sa décision sur les seules déclarations de collègues. C'est contraire à la loi sur la protection de la vie privée. De plus, ces déclarations doivent être vérifiées et les données de ce type ne peuvent pas être conservées. Des procédures d'évaluation transparentes et correctes sont nécessaires pour prévenir le risque de règlements de compte néfastes au climat de travail.

Dans quelles circonstances et à quelles conditions l'employeur peut-il invoquer les témoignages de collègues dans le cadre de l'évaluation d'un travailleur? Comment celui-ci peut-il s'opposer à une évaluation négative ou à son licenciement? Peut-il exiger un dédommagement ou entamer une procédure pour harcèlement et diffamation? La ministre demandera-t-elle au CNT de se pencher sur cette question et de formuler un avis?

04.02 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): Il n'existe aucune disposition légale réglant expressément le fonctionnement d'un système de dénonciation au travail. Il n'existe pas davantage de législation réglant expressément la question de l'évaluation des travailleurs. Celle-ci ne pourrait d'ailleurs se concevoir que dans le cadre du droit du travail.

La recommandation de la Commission de protection de la vie privée du 29 novembre 2006 mentionne les conditions dans lesquelles un système de dénonciation pourrait être compatible avec la loi du 8 décembre 1992. Il convient également de respecter les dispositions de la loi du 8 avril 1965. Les peines, le montant et l'affectation de l'amende et les manquements sanctionnés doivent obligatoirement être mentionnés dans le règlement de travail.

L'instauration d'un système de dénonciation a également des conséquences pour l'application de la CCT n° 9 du 9 mars 1972. La loi du 8 décembre 1992 ne fait pas expressément état du problème de l'évaluation, sauf

pour ce qui est du respect des règles générales, à savoir celles relatives au but pour lequel les données à caractère personnel sont traitées.

Ces données doivent être adéquates, pertinentes, utiles et non excessives. La loi reconnaît toutefois, à certaines conditions, aux travailleurs le droit d'information, de consultation, de correction ou de suppression de leurs données.

Un travailleur qui estime être victime de harcèlement sur son lieu de travail peut invoquer la loi de 1996. Quoi qu'il en soit, il appartient finalement au juge d'évaluer si certains faits peuvent être considérés comme du harcèlement ou non. Dans la jurisprudence actuelle ne figure aucun jugement impliquant un système de délation. Un travailleur licencié à la suite d'une mauvaise évaluation peut toujours en contester le bien-fondé devant les tribunaux du travail. Dans ce cas, il peut exiger un dédommagement pour licenciement abusif. L'incident évoqué montre que les évaluations du personnel sont souvent peu transparentes.

Les dispositions légales évoquées et les recommandations de la Commission de la protection de la vie privée permettent de lutter contre ce phénomène délicat. Si j'étais encore informée de tels incidents à l'avenir, je demanderais l'avis du CNT.

04.03 Maggie De Block (Open Vld): Je crains que tous les travailleurs ne connaissent pas leurs droits. Un cas a été soulevé dans la presse mais il doit y en avoir bien d'autres. À une époque où le travail se fait rare, les travailleurs ne s'insurgeront généralement pas contre leurs collègues ou leur employeur. L'évaluation ne figure pas réellement dans la législation. Si ces pratiques ont cours sur le lieu de travail, il sera nécessaire de modifier la législation à des fins de sécurité juridique.

L'incident est clos.

05 Questions jointes de

- **Mme Zoé Genot à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "le licenciement pour engager un jeune *win-win*" (n° 189)**
- **Mme Miranda Van Eetvelde à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "le plan d'embauche *win-win*" (n° 490)**

05.01 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Dès le mois de mars, nous avons eu connaissance de cas de licenciements en vue d'engager des travailleurs *win-win*. La tentation est grande (12 000 euros d'économie par poste).

Ainsi, une dame qui travaille 20 heures par semaine, depuis 1999, dans un supermarché a été licenciée, avec un préavis de 9 mois à prester. Pendant ce temps, elle est priée de former la personne qui va lui succéder.

Quand on constate de tels faits, on peut introduire une plainte. Si celle-ci aboutit, l'employeur ne bénéficiera pas des aides accordées, mais la personne licenciée ne sera pas réengagée. Ces situations se présentent généralement dans des entreprises où les employés ont donc des difficultés à faire valoir leurs droits.

Le plan lui-même devrait fixer les règles obligeant les employeurs à garantir l'emploi des personnes déjà occupées.

Si ces faits sont portés à la connaissance de votre administration, quel type de mesure vont prendre vos services vis-à-vis des agissements de cet employeur? Quels critères seront utilisés pour juger s'il y a substitution ou non? Dans le cadre d'Activa, combien d'employeurs ont-ils été dénoncés pour ce genre de pratique? Ne craignez-vous pas que les contrats *win-win* ne condamnent les travailleurs qui ne bénéficient pas d'avantages du même type?

05.02 Miranda Van Eetvelde (N-VA): À ce jour, combien de travailleurs munis d'une carte de travail ont-ils été recrutés dans le cadre du plan d'embauche *win-win*? Combien de plaintes à ce sujet ont déjà été reçues par le comité de gestion de l'ONEm et quelle suite leur a été réservée? Combien d'employeurs ont-ils déjà été exclus de cette mesure pour une période de 12 mois pour cause de récidive? Existe-t-il un véritable contrôle pour détecter les abus? Hormis le travailleur licencié, d'autres personnes peuvent-elles déposer une

plainte? Comment démontrer le lien entre le licenciement d'un travailleur et la mesure?

05.03 Joëlle Milquet, ministre (*en français*): Le plan *win-win* a pour objectif de soutenir, pendant la période de crise, les personnes les plus fragiles: les jeunes, les personnes moins qualifiées et les personnes de plus de 50 ans. Après dix mois, on comptabilise près de 40 000 contrats.

L'arrêté royal impose un dispositif prévoyant que les avantages du plan soient retirés à l'employeur, sur décision du comité de gestion de l'ONEm, s'il a été constaté que le travailleur a été engagé en remplacement et à la même fonction qu'un autre travailleur. L'ONEm analyse la situation de manière précise et détaillée.

(*En néerlandais*) L'ONEm n'a pas encore reçu de plaintes de travailleurs, mais des contrôles ont déjà été effectués sur la base d'un croisement des données et d'une sélection d'éventuels abus. Le 14 octobre, 3 495 employeurs et 7 000 contrats de travail avaient déjà été contrôlés. Pour 222 entreprises, un dossier a été transmis au bureau de chômage compétent en vue d'un contrôle sur de possibles abus. À ce jour, seuls trois cas douteux ont été identifiés et font actuellement l'objet d'une enquête approfondie. Aucun employeur n'a jusqu'à présent été exclu de la mesure, alors que 280 000 cartes de travail ont déjà été distribuées.

(*En français*) Nous sommes très prudents; j'ai, à plusieurs reprises, rencontré le directeur de l'ONEm, afin d'avoir un suivi et des contrôles préventifs. Jusqu'à présent, nous ne remarquons pas vraiment de faits de substitution majeure. Il importe que les plaintes soient exprimées et que les syndicats représentés au sein du comité de gestion en fassent part afin qu'elles soient analysées sans aucune complaisance.

Si le plan *win-win* est provisoire, il donne néanmoins beaucoup de chance à des jeunes qui, sans lui, n'auraient jamais accédé à un emploi, sans parler du soulagement qu'il apporte à de petites et moyennes entreprises.

05.04 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Je suis étonnée qu'aucune plainte n'ait été déposée. J'ai sous les yeux un courrier qui vous a été adressé le 1^{er} avril concernant un certain nombre de cas. Lorsqu'on licencie une personne dotée d'une importante ancienneté, son préavis dure neuf mois. On n'embauchera une autre personne qu'au bout de ce délai.

05.05 Joëlle Milquet, ministre (*en français*): Un patron qui veut engager une personne dans le cadre du plan *win-win* et qui attend huit mois pour le faire, voilà qui me paraît, par rapport à la logique de la mesure, un peu long!

05.06 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Étant donné que le patron doit continuer à rémunérer la personne pendant la durée de son préavis, il ne peut engager une autre personne simultanément!

05.07 Joëlle Milquet, ministre (*en français*): Dans huit mois, il licencie une personne! Il paie le préavis et, à ce moment, il aura droit à un travailleur faisant partie du plan *win-win* pour une période très déterminée. L'avantage est mineur par rapport au coût d'un licenciement.

La plainte devrait être adressée à l'ONEm.

05.08 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Elle vous a été envoyée en avril 2010. Il s'agit de sommes importantes pour un petit employeur. Il convient de résoudre ces problèmes de transmission et de suivi rapidement.

05.09 Miranda Van Eetvelde (N-VA): La mesure est parfaitement adaptée aux jeunes car le chômage des jeunes est un problème grave. Nous devons néanmoins rester attentifs aux abus, bien que les chiffres cités par la ministre soient plutôt rassurants.

L'incident est clos.

La réunion publique est levée à 12 h 34.

De bespreking van de vragen vangt aan om 11.35 uur. De vergadering wordt voorgezeten door mevrouw Nadia Sminate.

01 **Vraag van mevrouw Sonja Becq aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de toepassing van de arbeidsduurwetgeving in geval van tewerkstelling van een conciërge in een vzw" (nr. 102)**

01.01 **Sonja Becq** (CD&V): Verzorgings- en opvoedingsinstellingen hebben vaak een conciërge in dienst die 's avonds of in het weekend dringende taken moet uitvoeren en technische interventies moet doen. Een concreet uurrooster is voor zo iemand moeilijk. Er staat in de arbeidswetgeving een uitzondering over arbeidsduur voor werknemers met leidende functies. Het KB in uitvoering van dat artikel lijst de categorieën werknemers op die onder de uitzondering vallen. Conciërges van handels- en nijverheidsondernemingen staan wel daarbij, maar die van vzw's niet. Is de uitzondering ook op hen van toepassing? Zou het niet beter zijn het KB van 10 februari 1965 aan te passen of overweegt de minister andere initiatieven?

01.02 **Minister Joëlle Milquet (Nederlands):** De aanwijzing van de lijst categorieën werknemers in het KB moet eng geïnterpreteerd worden, aangezien de wettelijke grenzen in arbeidsduur niet op hen van toepassing zijn.

Het KB van 1965 is al oud en de terminologie strookt niet meer volledig met de huidige beroepen en met de evolutie van arbeidsorganisatie in ondernemingen.

Dat geeft aanleiding tot interpretaties in de rechtspraak en dus tot uiteenlopende beslissingen van gerechtshoven. Daarom vond de Nationale Arbeidsraad het nodig om het KB te herzien. Daar is men in 1997 mee begonnen in de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen, totnogtoe zonder resultaat. De sociale partners kunnen bij problemen in een sector wel advies geven op het niveau van hun paritair comité.

Ik zal er bij de FOD Werkgelegenheid op aandringen het KB toch te herzien en het beter te laten aansluiten bij de huidige richtlijnen, in het bijzonder in de non-profitsector.

Het incident is gesloten.

02 **Samengevoegde vragen van**

- de heer Hans Bonte aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de gewijzigde fiscale behandeling van de PWA's" (nr. 97)

- de heer Stefaan Vercamer aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de fiscale belasting van de Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen met dienstenchequebedrijven" (nr. 100)

- mevrouw Zoé Genot aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de onderwerping van de PWA's aan de vennootschapsbelasting" (nr. 205)

02.01 **Hans Bonte** (sp.a): De programmawet van december 2009 voorzag in een wettelijke basis om de financiële reserves van de PWA-dienstenchequebedrijven af te romen. De minister heeft in het verleden bij herhaling de zekerheid geboden dat dit niet tot het faillissement van een aantal van deze ondernemingen mocht leiden. Het verbaast me dan ook dat de belastingdiensten deze ondernemingen plots fiscaal behandelen als winstgevendende vennootschappen.

Is er een akkoord tussen de RVA en de fiscale administratie om deze ondernemingen te behandelen zoals in het verleden? Er is 50,4 miljoen euro in het budget ingeschreven als inkomsten uit die afromingsoperatie. Dit zorgt voor onrust in de sector.

02.02 **Stefaan Vercamer** (CD&V): Er heerst onrust bij de PWA's naar aanleiding van een rondzendbrief van de administratie om de PWA's te behandelen als vzw's die in grote mate winstgevend zouden zijn. Zij worden aldus twee keer getroffen: door de afroming van hun reserves én door de vennootschapsbelasting.

In hoeverre is er iets afgesproken met Financiën? Welk initiatief zal de minister nemen opdat PWA's fiscaal als een vennootschap zouden worden beschouwd?

02.03 **Zoé Genot** (Ecolo-Groen!): De PWA's van Doornik en Moeskroen ontvingen al voor het tweede jaar op rij een bericht van wijziging, waardoor ze tegen de verwachtingen in aan de vennootschapsbelasting

worden onderworpen. De FOD Financiën besliste in mei om deze maatregel toe te passen op alle 259 PWA's. Een kleine PWA zou als gevolg daarvan zo'n 130.000 euro moeten ophoesten. Op 8 oktober kwam het in de ministerraad tot een akkoord: de FOD Financiën zou de hangende procedures opschorten tot er een verduidelijkende omzendbrief klaar is. Daarin zal worden uiteengezet in welke gevallen een PWA aan de rechtspersonenbelasting kan worden onderworpen. Dat lijkt een beetje op een verspilling van geld en energie. Wat is uw standpunt? Gaat het akkoord verder dan dit?

In februari jongstleden reageerde het Brusselse platform van de PWA's fel op uw voornemen om bij de PWA's met dienstencheques 5,5 en bij de andere PWA's 4 miljoen euro te halen om de anticrisismaatregelen te financieren. Ze leveren nochtans al een bijdrage, want ze besteden 25 procent van de winst op de PWA-cheques aan steun voor opleidingen en werkgelegenheidsinitiatieven. Door die beslissing komt het voortbestaan van de PWA's en de PWA's met dienstencheques op de helling te staan. Bovendien is het zo dat de PWA's, die in hoofdzaak door het federale niveau worden gefinancierd, toch ook lokale en regionale steun genieten. Uw beslissing komt er dus op neer dat een deel van de federale inspanningen op de gemeenten en de Gewesten wordt afgewenteld.

De kredieten voor het opdrijven van de activering zouden bijgevolg geen bijkomende middelen meer zijn maar veeleer afkomstig zijn van een verschuiving van budgetten tussen bestuursniveaus. Kunt u me mededelen over hoeveel reserves de PWA's beschikken en welk gedeelte ervan naar de federale begroting zou moeten vloeien? Denkt u niet dat die beslissing de werking van de PWA's in het gedrang zou kunnen brengen? Hebt u dat met de Gewesten besproken? Bent u er zeker van dat de reserves van de PWA's volledig uit federaal geld bestaan?

02.04 Minister **Joëlle Milquet** (Nederlands): In mijn ogen zijn de PWA's wel degelijk verenigingen zonder winstoogmerk. Het gaat hier immers niet om winstbejag vanwege de gemeenten. Dit is ook conform de rechtspraak, waarbij al werd verwezen naar het maatschappelijke doel van de winstgevende activiteit en het ontbreken van commerciële methoden, waardoor men niet is onderworpen aan de vennootschapsbelasting, ofschoon er toch sprake is van een commerciële activiteit.

Financiën wilde de PWA's met een afdeling dienstencheques onderwerpen aan de vennootschapsbelasting, zonder enig overleg daarover met alle betrokken partijen en met de kabinetten van Financiën en Werk. Ik heb daarop meteen een vergadering belegd met vertegenwoordigers van de RVA, Financiën en van de PWA-sector. We zijn dan tot een politiek akkoord gekomen om de lopende procedure stop te zetten en de administraties van Financiën en de RVA een rondzendbrief te laten opstellen. Daarin zal staan dat de PWA's niet worden onderworpen aan de vennootschapsbelasting, tenzij ze zich als commerciële ondernemingen zouden gedragen. De rondzendbrief vermeldt ook de voorwaarden om niet te worden beschouwd als een commerciële onderneming.

Het initiatief van Financiën houdt geen verband met de beslissing van het begrotingsconclaf in de herfst van 2009 om een deel van de PWA-reserves af te romen.

(Frans) Deze maatregel is noodzakelijk voor de financiering van de anticrisismaatregelen, met name de maatregelen die betrekking hebben op de begeleiding en ondersteuning van jongeren op zoek naar een job. Wij gaan na of een regering van lopende zaken die maatregel in werking kan laten treden.

Voor het koninklijk besluit wachten wij de laatste juridische analyse af.

02.05 **Hans Bonte** (sp.a): Het is goed dat de PWA-dienstenchequebedrijven duidelijkheid krijgen over hun situatie.

Niets nieuws is dan weer dat in deze regering, in lopende zaken of niet, de ene minister niet blijkt te weten wat de andere doet.

Ik blijf het vreemd vinden dat de federale overheid de PWA-dienstenchequebedrijven financieel wil afromen. De strijd tegen de werkloosheid wordt het efficiëntst op het lokale niveau gevoerd.

02.06 **Stefaan Vercamer** (CD&V): Is de rondzendbrief al verstuurd naar de PWA's? Aan welke voorwaarden

zullen de PWA's precies moeten voldoen om niet onder de vennootschapsbelasting te vallen? Zijn deze voorwaarden richtinggevend voor de toekomst van de PWA's?

02.07 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Wat de onderwerping van de PWA's aan de vennootschapsbelasting betreft, is het jammer dat het probleem niet werd aangepakt toen het in 2008 enkel de PWA's van Doornik en Moeskroen betrof. Ik stel het evenwel op prijs dat het overleg werd versneld en dat de RVA de beslissing van de ministerraad snel aan alle PWA-coördinatoren heeft meegedeeld, toen alle PWA's hierbij betrokken raakten.

Hebt u met de Gewesten overleg gepleegd over het feit dat er uit de reserves van de dienstenchequebedrijven werd geput? Het Brussels Gewest stort geld aan de PWA's. Het verbaast ons dat de federale overheid vervolgens middelen is gaan halen bij die PWA's. U dient een en ander met uw collega's te bespreken, opdat de fondsen van de gemeenten en de Gewesten niet zouden worden aangewend om de federale inspanningen te financieren.

02.08 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): De toekomst van de PWA's wordt besproken in het kader van de onderhandelingen over de staatshervorming.

Uiteraard heeft de RVA de informatie onmiddellijk naar de PWA's gestuurd.

(Frans) Wat de diverse reserves van de PWA's betreft, beschikken we allang over de lijst.

We zullen wel zien welke uitvoering er aan deze beslissing in het kader van de lopende zaken zal worden gegeven. Later zullen er gesprekken worden gevoerd over de overdracht van bepaalde bevoegdheden aan de Gewesten. Er zal ook kunnen worden gesproken over de financiering van de sociale zekerheid. Er is nog de kwestie van de overdracht van het personeel. Misschien zal die problematiek dan geregeld kunnen worden en zullen de reserves geboekt kunnen worden.

De federale financiering is de belangrijkste. In dit geval ging het niet om geld dat afkomstig was uit diverse andere bestuursniveaus. We zullen hierover kunnen praten, als de gesprekken ooit hervat worden.

Het incident is gesloten.

03 Samengevoegde vragen van

- mevrouw Karin Temmerman aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de impact van de uitbreiding van het bevoegdheidsgebied van het paritair comité 331" (nr. 130)
- de heer Mathias De Clercq aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de zelfstandige werkgevers in de kinderopvang en de stijging van de loonkost" (nr. 267)

De **voorzitter**: Mevrouw Temmerman is er niet. Haar vraag vervalt dus.

03.01 Mathias De Clercq (Open Vld): Sinds februari 2010 vallen de zelfstandige werkgevers in de kinderopvang onder paritair comité 331. Omdat de loonkosten naar alle waarschijnlijkheid zullen stijgen, vrezen vele werkgevers voor het voortbestaan van hun kinderdagverblijf. Het is nog niet duidelijk of deze werkgevers financiële steun kunnen krijgen via de sociale Maribel.

Aan welke voorwaarden moeten deze werkgevers voldoen om onder het toepassingsgebied van de sociale Maribel te vallen? Heeft de minister al initiatieven genomen?

03.02 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): De problemen door de overheveling naar paritair comité 331 zijn mij bekend. De bevoegde gewestministers, de sociale partners en de directies van de kinderdagverblijven werden gecontacteerd. Een ontwerp-KB dat besproken wordt op de volgende ministerraad wil een overgangperiode instellen waarin de werkgevers nog een structurele vermindering kunnen genieten, tot op het moment dat ze een tussenkomst kunnen krijgen van het fonds van de sociale Maribel van het nieuw

paritair comité.

Deze aanpassing is noodzakelijk om te verhinderen dat de loonkosten gedurende een bepaalde periode stijgen. Volgens mij moet dit KB dus goedgekeurd worden in het raam van de lopende zaken, om banenverlies en het faillissement van sommige werkgevers te vermijden.

Het incident is gesloten.

De **voorzitter**: Omdat mevrouw Lahaye-Battheu afwezig is, vervalt haar vraag 159.

04 Vraag van mevrouw Maggie De Block aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de evaluatie van werknemers" (nr. 161)

04.01 Maggie De Block (Open Vld): Naar aanleiding van het ontslag van een werknemer die na 28 jaar dienst werd ontslagen nadat hij door collega's was verklikt bij de directie omdat hij te lange plaspauzes zou nemen, willen wij de algemene problematiek van de evaluatie van werknemers door werkgevers nader bekijken. Het begrip evaluatie is niet geregeld in het arbeidsrecht. Bijgevolg kan elke werkgever zijn of haar personeel op eigen wijze beoordelen.

Een rechter heeft geoordeeld dat evaluatie een logische uiting van gezag is. Er kan slechts sprake zijn van pesterij indien de evaluatie in publieke vernederingen of scheldpartijen ontaardt. De hamvraag is in welke mate er rekening mag worden gehouden met de mening van collega's. Een werkgever mag niet zomaar op basis van hun verklaringen een beslissing nemen. Dat gaat in tegen de wet op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. Bovendien moeten die verklaringen worden gecheckt en mogen dit soort gegevens niet worden bewaard. Transparante en correcte evaluatieprocedures zijn nodig, anders dreigt het gevaar van afrekeningen die de werksfeer verzieken.

Onder welke omstandigheden en voorwaarden mag een werkgever zich bij de evaluatie van een werknemer op de getuigenissen van collega's beroepen? Hoe kan een werknemer verzet aantekenen tegen een negatieve evaluatie of ontslag? Kan hij een schadevergoeding eisen of een procedure starten wegens pesterijen of eerroof? Zal de minister de NAR vragen de problematiek te onderzoeken en een advies te formuleren?

04.02 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): Er is geen uitdrukkelijke wettelijke regeling voor een zogenaamd kliksysteem. Er bestaat evenmin een uitdrukkelijke wetgeving inzake de evaluatie van werknemers. Die kan echter slechts plaatsvinden binnen het arbeidsrechtelijke kader.

De aanbeveling van de Privacycommissie van 29 november 2006 vermeldt de voorwaarden volgens dewelke het kliksysteem compatibel kan zijn met de wet van 8 december 1992. Ook dient de wet van 8 april 1965 te worden gerespecteerd. De straffen, het bedrag en de bestemming van de geldboete en de tekortkomingen die ze bestraffen, dienen verplicht vermeld te worden in het arbeidsreglement.

De invoering van een kliksysteem heeft eveneens gevolgen voor de toepassing van cao nr. 9 van 9 maart 1972. De wet van 8 december 1992 vermeldt de problematiek van de evaluatie niet uitdrukkelijk, behalve onder het mom van het naleven van de algemene regels, met name die betreffende het doeleinde waarvoor de persoonsgegevens worden verwerkt.

Die gegevens moeten toereikend, ter zake, dienend en niet overmatig zijn. De wet kent de werknemers onder bepaalde voorwaarden wel het recht op informatie, consultatie, verbetering of schrapping toe.

Een werknemer die meent het slachtoffer te zijn van pesterijen op het werk, kan een beroep doen op de wet van 1996. In elk geval is het uiteindelijk de rechter die oordeelt of bepaalde feiten al dan niet als pesterijen beschouwd worden. Momenteel zijn er in de rechtspraak geen gevallen bekend waarin een uitspraak werd gedaan over een verkliksysteem. Een werknemer die werd ontslagen op basis van een slechte evaluatie, kan nog altijd de gegrondheid ervan voor de arbeidsrechtbanken aanvechten. In dat geval kan hij een schadevergoeding eisen wegens willekeurig ontslag. Het aangehaalde voorval toont aan dat personeelsevaluaties vaak weinig transparant zijn.

De aangehaalde wettelijke bepalingen en de aanbevelingen van de Privacycommissie laten toe om deze delicate materie aan te pakken. Mocht ik in de toekomst nog weet krijgen van zulke gevallen, kan ik het advies van de NAR vragen.

04.03 Maggie De Block (Open Vld): Ik vrees dat niet iedereen op de werkvloer op de hoogte is van zijn of haar rechten. Er is nu een geval in de pers gekomen, maar er zullen er nog meer zijn. Arbeiders zullen – zeker in tijden dat het werk schaars is – vaak niet opkomen tegen hun collega's of werkgever. Evaluatie staat niet echt in de wetgeving. Als het gebeurt op de werkvloer, zal het omwille van de rechtszekerheid nodig zijn om de wetgeving te wijzigen.

Het incident is gesloten.

05 Samengevoegde vragen van

- mevrouw **Zoé Genot** aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het ontslaan van werknemers om jongere werknemers in dienst te nemen in het kader van het win-winaanwervingsplan" (nr. 189)

- mevrouw **Miranda Van Eetvelde** aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het win-winaanwervingsplan" (nr. 490)

05.01 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Sinds maart 2010 stellen we vast dat sommige bedrijven vast personeel ontslaan en via het win-winaanwervingsplan andere mensen in dienst nemen. De verleiding is groot, omdat een werkgever op die manier 12.000 euro per arbeidsplaats kan besparen.

Zo is er bijvoorbeeld een dame die sinds 1999 20 uur per week in een supermarkt werkt en haar ontslag gekregen heeft met een opzeggingstermijn van 9 maanden. Ze moet in die periode haar opvolger inwerken.

Men kan een klacht indienen voor zulke feiten. Als die klacht gegrond blijkt te zijn, ontvangt de werkgever de toegekende steun niet, maar wordt ook de ontslagen werknemer niet terug in dienst genomen. Dergelijke gevallen doen zich veelal voor in bedrijven waar de werknemers hun rechten maar moeilijk kunnen doen gelden.

Het plan zelf zou regels moeten bevatten om de werkgevers ertoe te verplichten het vaste personeel in dienst te houden.

Mocht uw administratie met zulke feiten geconfronteerd worden, welke maatregelen zullen uw diensten dan nemen met betrekking tot de handelwijze van die werkgever? Welke criteria zullen er gehanteerd worden om te bepalen of er sprake is van personeelsvervanging? Hoeveel werkgevers werden er van dat soort praktijken beschuldigd in het kader van het Activaplan? Vreest u niet dat de win-wincontracten ten koste zullen gaan van de werknemers die niet in aanmerking komen voor zulke voordelen?

05.02 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Hoeveel werknemers werden totnogtoe aangeworven met een werkkaart in het raam van het win-winaanwervingsplan? Hoeveel klachten heeft het beheerscomité van de RVA hierover al ontvangen? Welk gevolg werd hieraan gegeven? Hoeveel werkgevers werden al voor 12 maanden uitgesloten van de maatregel wegens recidive? Bestaat er ook een echte controle op de misbruiken? Kunnen ook anderen dan de ontslagen werknemer een klacht indienen? Hoe kan men het verband aantonen tussen het ontslag van een werknemer en de maatregel?

05.03 Minister Joëlle Milquet (Frans): Met het win-winplan willen wij in een periode van crisis de meest kwetsbare personen steunen: jongeren, lager opgeleiden en 50-plussers. In tien maanden werden er haast 40.000 contracten gesloten.

Het koninklijk besluit bepaalt dat de werkgever, op basis van een beslissing van het beheerscomité van de RVA, niet langer de voordelen die het plan biedt kan genieten als wordt vastgesteld dat de werknemer werd aangeworven ter vervanging van een andere werknemer en ook diens functie zal bekleden. De situatie wordt door de RVA telkens grondig en nauwkeurig onderzocht.

(Nederlands) Tot nu toe heeft de RVA geen klachten ontvangen van werknemers, maar werden wel al

controles uitgevoerd op basis van een kruising van de gegevens en een selectie van eventuele misbruiken. Op 14 oktober waren al 3.495 werkgevers en 7.000 arbeidsovereenkomsten gescreend. Voor 222 ondernemingen werd een dossier bezorgd aan het bevoegde werkloosheidsbureau om op misbruik te controleren. Tot nu toe werden slechts drie problematische gevallen ontdekt, die nu grondig worden onderzocht. Nog geen enkele werkgever werd uitgesloten van de maatregel, terwijl er toch al 280.000 kaarten zijn uitgegeven.

(Frans) We zijn heel behoedzaam; ik heb de directeur van de RVA al verscheidene malen ontmoet om een follow-up te krijgen en om ervoor te zorgen dat er preventieve controles worden uitgevoerd. Tot dusver werden er nog geen feiten van vervanging op grote schaal vastgesteld. De klachten moeten uiteraard geformuleerd worden en de in het beheerscomité vertegenwoordigde vakbonden moeten ze meedelen zodat ze zonder inschikkelijkheid kunnen worden geanalyseerd.

Het win-winplan mag dan een tijdelijk plan zijn, het biedt in ieder geval veel kansen aan jongeren die zonder dat plan nooit een baan hadden kunnen vinden, en bovendien zorgt de maatregel ook voor wat meer zuurstof bij de kleine en middelgrote ondernemingen.

05.04 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Het verbaast me dat er nog geen enkele klacht ingediend werd. Ik heb een schrijven voor me liggen dat u op 1 april werd toegezonden en een aantal gevallen betreft. Wanneer iemand met een aanzienlijke anciënniteit ontslagen wordt, duurt de opzegtermijn van die persoon negen maanden. Pas na afloop van die periode wordt een andere persoon aangeworven.

05.05 Minister Joëlle Milquet *(Frans)*: Wanneer een werkgever iemand in het kader van het win-winaanwervingsplan in dienst wil nemen en daarmee acht maanden wacht, dan lijkt mij dat vanuit de optiek van de maatregel toch een beetje lang!

05.06 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Aangezien de werkgever de persoon in kwestie moet doorbetalen gedurende de hele opzegperiode, kan hij niet tegelijk iemand anders aanwerven!

05.07 Minister Joëlle Milquet *(Frans)*: Over acht maanden ontslaat hij iemand! Hij betaalt de opzegvergoeding en op dat ogenblik zal hij een werknemer in dienst mogen nemen voor wie voor een welbepaalde periode de voordelen van het win-winplan gelden. Het voordeel is klein ten opzichte van de kosten voor een ontslag.

Die klacht moet aan de RVA worden gericht.

05.08 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Ze werd u in april 2010 toegezonden. Het gaat hier om aanzienlijke bedragen voor een kleine werkgever. Er moet snel een oplossing worden gevonden voor die problemen met betrekking tot de verzending en de behandeling van de klachten.

05.09 Miranda Van Eetvelde (N-VA): De maatregel is erg geschikt voor jongeren, want de jeugdwerkloosheid is een schrijnend probleem. We moeten wel waakzaam blijven voor misbruiken, al blijkt een en ander volgens de cijfers van de minister nog mee te vallen.

Het incident is gesloten.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 12.34 uur.