ADVIES

Ontwerpbesluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques en Ontwerpbesluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 7 juni 2007 betreffende het opleidingsfonds dienstencheques

Aanvrager	Minister Bernard Clerfayt
Aanvraag ontvangen op	13 juli 2023
Aanvraag behandeld door	Commissie Economie - Werkgelegenheid - Fiscaliteit - Financiën / WG “Bestendiging van de sector van de dienstencheques”
Advies aangenomen door de Raad van bestuur op	2 oktober 2023
Advies bekrachtigd door de Plenaire vergadering op	18 oktober 2023

BRUPARTNERS
Bischoffsheimlaan 26 – 1000 Brussel
Tel.: 02 205 68 68 – brupartners@brupartners.brussels – www.brupartners.brussels

Vooraf

Het instrument van de dienstencheques werd in het kader van de Zesde Staatshervorming aan de gewesten overgedragen. Sinds 1 januari 2015 maakt deze voorziening deel uit van de bevoegdheden van het werkgelegenheidsbeleid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

In de gezamenlijke algemene beleidsverklaring heeft de Regering zich ertoe verbonden om het beleid inzake dienstencheques te bestendigen: *"het dienstenchequebeleid zal een permanent karakter krijgen binnen een beheerst budgettair kader door de opleiding en de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden van werknemers in deze sector te verbeteren, onder meer door bij de federale regering verkorte loopbaanvoorwaarden te eisen door het zware werk".*

Deze ambitie is ook opgenomen in de Strategie Go4Brussels 2030. Beleidswerf 2.2.6, die deel uitmaakt van doelstelling 2.2 "Iedereen de toegang tot stabiel en duurzaam werk waarborgen", beoogt "de sector van de dienstencheques te laten voortbestaan". Deze beleidswerf moet worden uitgevoerd als een gedeelde prioriteit met Brupartners.

Brupartners bracht in deze context reeds op 17 juni 2022 een Bijdrage[1] uit over een nota van het kabinet van de minister van Tewerkstelling betreffende de voorgestelde oriëntaties voor de bestendiging van het instrument van de dienstencheques.

In deze oriëntatienota worden twee belangrijke werkassen belicht die gewijd zijn aan de bestendiging van het beleid inzake dienstencheques en die het mogelijk moeten maken om in te spelen op de belangrijkste uitdagingen van de sector, namelijk:

- **De verbetering van de arbeidsomstandigheden van de huishoudhulpen**[2] (omkadering en leidinggevend management, steun voor opleiding, verbetering van het einde van de loopbaan van huishoudhulpen ouder dan 55 jaar, enz.);
- **Een betere beheersing van het budgettaire luik om de continuïteit van het instrument te waarborgen**.

Vervolgens deed de Regering opnieuw beroep op de sociale gesprekspartners door het advies van Brupartners te vragen over een voorontwerp van ordonnantie tot wijziging van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen. Het advies werd op 20 december 2022 aangenomen door de Raad van bestuur van Brupartners en op 19 januari 2023 door de Plenaire vergadering bekrachtigd[3].

In dit laatste advies wijst Brupartners erop dat vele maatregelen uit het voorontwerp van ordonnantie nog verduidelijkt moeten worden in uitvoeringsbesluiten. Brupartners vroeg daarom om geraadpleegd en betrokken te worden bij de uitvoering van deze besluiten.

Het verzoek van de sociale gesprekspartners werd gehoord en Brupartners heeft een Bijdrage[4] uitgebracht met zijn beschouwingen betreffende het ontwerpbesluit tot wijziging van het

[1] B-2022-009-BRUPARTNERS.

[2] Aangezien de sector van de dienstencheques voor het overgrote deel uit vrouwen bestaat (95,3% volgens het laatste evaluatierapport over het instrument van de dienstencheques voor buurtbanen en -diensten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in 2021, uitgevoerd door IDEA Consult op verzoek van de Brusselse overheid), gebruiken we de uitdrukking "huishoudhulp" of "mentor" in de vrouwelijke vorm, waardoor we - bij wijze van uitzondering - afwijken van de regel "mannelijk heeft voorrang op vrouwelijk".

[3] A-2022-087-BRUPARTNERS.

[4] B-2023-004-BRUPARTNERS.

ontwerpbesluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques[5] en het ontwerpbesluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 7 juni 2007 betreffende het opleidingsfonds dienstencheques[6].

Beide ontwerpbesluiten werden vervolgens op 6 juli 2023 voorgesteld en in eerste lezing goedgekeurd door de Ministerraad van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering. Deze laatste heeft de minister van Tewerkstelling ermee belast om het advies van Brupartners hierover in te winnen.

Advies

1. Algemene beschouwingen

Brupartners benadrukt nogmaals dat het belang van de beheersing van het budgettaire luik voor elke partij, de verbetering van de arbeidsomstandigheden en de kwaliteit van de tewerkstelling van de huishoudhulpen en de goede werking van de erkende structuren op adequate wijze moeten worden gecombineerd op lange termijn. Het is op basis van dit algemene beginsel dat Brupartners zich hierna in het advies positioneert over de verschillende bepalingen van de beide ontwerpbesluiten.

1.1 Raadpleging

Brupartners staat positief tegenover het overleg dat het kabinet van de minister van Tewerkstelling en de Brusselse regering in haar geheel hebben gevoerd over de verschillende fasen van de hervorming van de dienstenchequesector in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Brupartners verwelkomt tevens het feit dat een groot aantal van de beschouwingen, die Brupartners in zijn Bijdrage van 4 mei 2023 heeft geformuleerd, in aanmerking zijn genomen bij de opstelling van de ontwerpbesluiten die in eerste lezing werden aangenomen en voor advies zijn voorgelegd. In de nota aan de leden van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering die aan Brupartners werd overgemaakt, wordt punt per punt uiteengezet met welke elementen van de Bijdrage rekening werd gehouden en waarom met andere elementen geen rekening werd gehouden.

Brupartners wijst bovendien nogmaals op het belang van overleg op sectoraal niveau en met de partners (federaties) die geen zitting hebben in het paritair comité maar een deel van de bedrijven in de sector vertegenwoordigen, evenals op de samenwerking tussen de verschillende beleidsniveaus voor de algemene verbetering van de arbeidsomstandigheden van huishoudhulpen.

Voor **de representatieve werkgeversorganisaties** is het belangrijk om een pluraliteit van actoren onder de erkende ondernemingen te behouden, gelet op een context van groeiende en snelle dualisering van het landschap van de dienstencheques te Brussel.

Tot slot vraagt **Brupartners** dat het Bestuur beter rekening zou houden met de specifieke kenmerken van de dienstencheque-ondernemingen die erkend zijn voor de sociale economie.

1.2 Begrotingsimpact

Brupartners merkt op dat er een budget van 1,7 miljoen euro is voorzien voor de omkadering van de huishoudhulpen, evenals een budget van 3 miljoen euro voor het verbeteren van de

[5] Hierna « ontwerpbesluit Hervorming ».
[6] Hierna « ontwerpbesluit OFDC ».

arbeidsomstandigheden van huishoudhulpen ouder dan 50 jaar (door het invoeren van het mentorship). De begrotingsnota vermeldt dat slechts 2,3 miljoen euro van het geplande budget van 3 miljoen euro voor het mentorschip zal worden gebruikt. De resterende 700.000 euro zal worden gebruikt om het gewestelijk Opleidingsfonds Dienstencheques (OFDC) te financieren, met het oog op de "nieuwe" verplichting voor de erkende bedrijven om een minimum van 16 uren opleiding per jaar en per voltijds equivalent (VTE) aan te bieden.

Brupartners wijst erop dat de verplichting om minimaal 16 uren opleiding per jaar per VTE aan te bieden al bestond op het sectorale niveau[7]. **Brupartners** vraagt daarom om dit saldo van 700.000 euro te gebruiken om andere maatregelen te financieren die gericht zijn op het verbeteren van de arbeidsomstandigheden van huishoudhulpen. Erkende bedrijven, die zouden besluiten om dergelijke maatregelen te nemen, zouden bijvoorbeeld een bijkomende financiering uit deze enveloppe van 700.000 euro kunnen genieten.

Brupartners merkt ook op dat het budget van het OFDC van jaar tot jaar nooit volledig wordt opgebruikt, hoewel sommige erkende bedrijven hun volledige budget voor opleidingen opgebruiken. Volgens het OFDC had in 2022 de helft van de erkende bedrijven, die een opleidingsbudget hadden ontvangen, hun opleidingsbudget volledig of gedeeltelijk aangewend (en dit cijfer stijgt)[8]. 84% van hen gebruikten 90% of meer van hun opleidingsbudget[9]. Deze cijfers tonen aan dat een meerderheid van deze bedrijven optimaal gebruik maakt van het opleidingsbudget dat hen is toegewezen.

Brupartners hoopt dat wanneer de hervorming van de sector van de dienstencheques van kracht wordt, het volledige OFDC-budget effectief zal worden gebruikt. Mocht dit niet het geval zijn, dan wenst **Brupartners** dat het niet-gebruikte deel van het budget opnieuw in de sector wordt geïnjecteerd en meer specifiek in de opleiding van de huishoudhulpen. In het algemeen zou **Brupartners** graag zien dat het ongebruikte deel van de budgetten die zijn voorzien in het kader van de hervorming van de dienstenchequesector opnieuw in de sector wordt geïnvesteerd en niet "verloren" gaat.

1.3 Inwerkingtreding en communicatie van de hervorming

Brupartners is tevreden dat er rekening is gehouden met zijn opmerking dat er voldoende tijd moet worden uitgetrokken voor de uitvoering van de hervorming, met name voor de aanpassing van de informaticasystemen en de sensibilisering van de gebruikers voor hun nieuwe verplichtingen. Hij vraagt zich evenwel af wat de precieze datum van inwerkingtreding van de beide besluiten zal zijn, aangezien de Nederlandse versie van de nota aan de leden van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering verwijst naar 1 januari 2025, terwijl de Franse versie van het document eenvoudigweg stelt dat "*voldoende tijd zal worden gelaten tussen de definitieve goedkeuring van de wet- en reglementaire teksten en de inwerkingtreding van deze hervorming*".

De representatieve werkgeversorganisaties en de representatieve werkgeversorganisaties van de social-profitsector zijn niettemin verbaasd dat een verplichting (die is opgenomen in artikel 4 waarbij een nieuw artikel 2bis/1 wordt ingevoegd) al op 1 januari 2024 in werking zou treden op grond van

[7] PsC 322.01, Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2022, "Vormingsinspanningen", art. 4.
[8] Van de 250 erkende bedrijven die in 2022 een opleidingsbudget ontvingen, hebben er 126 ten minste een aanvraag tot terugbetaling ingediend.
[9] Deze cijfers werden verstrekt door het Bestuur. De gegevens voor het jaar 2022 moeten nog worden afgesloten. Een foutenmarge blijft bijgevolg mogelijk.

paragraaf 2, tweede lid van dat artikel. Omwille van de coherentie en de leesbaarheid vraagt hij dat de hele hervorming op dezelfde datum in werking treedt.

Brupartners zijn haar bezorgdheid wat betreft de invoering van een hervorming met twee snelheden[10].

Brupartners benadrukt het belang van het opstellen van een doeltreffend communicatieplan voor de erkende bedrijven, de huishoudhulpen en de gebruikers ruime tijd vooraleer de hervorming van kracht wordt. Het is essentieel om de erkende bedrijven en de gebruikers te informeren over hun toekomstige verplichtingen, in het bijzonder de verplichting om een activiteitenverslag in te dienen.

2. Bijzondere beschouwingen

Wat betreft de punten die niet in dit advies ter sprake komen, verwijst **Brupartners** naar de beschouwingen in zijn Bijdrage van 4 mei 2023.

2.1 Opleiding van de huishoudhulpen

2.1.1. De 16 uren opleiding per jaar en per VTE

Brupartners merkt op dat artikel 4 van het ontwerpbesluit Hervorming een artikel 2bis/1 invoegt dat in paragraaf 3, lid 4, bepaalt dat "*de 16 opleidingsuren worden geacht te zijn aangeboden wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de werknemer gedurende meer dan 180 kalenderdagen in het jaar is opgeschort*.". In vergelijking met de vorige versie van het ontwerpbesluit wordt de duur van de opschorting van de arbeidsovereenkomst, waarna de opleidingsuren worden geacht te zijn aangeboden, dus verlengd van 100 kalenderdagen tot 180 kalenderdagen.

De representatieve werknemersorganisaties verwelkomen de verhoging van deze drempel die gedeeltelijk tegemoetkomt aan hun verzoek in de Bijdrage.

De representatieve werkgeversorganisaties betreuren deze verlenging die niet in lijn is met eerdere discussies en die hun activiteit zwaar benadeelt, en zouden graag zien dat deze drempel wordt gehandhaafd, ook in het belang van de coherentie met de nieuwe verplichting ingevoegd in artikel 2bis/2.

Brupartners verheugt zich over de uitbreiding van de lijst met voorwaarden voor de erkenning van opleidingen die in het kader van deze 16 uren kunnen worden gegeven.

Brupartners vraagt dat de periode, gedurende welke de erkende bedrijven de bewijsstukken betreffende de jaarlijks aan huishoudhulpen aangeboden opleidingen moeten bewaren, wordt gepreciseerd en geharmoniseerd. De prestatiestaten moeten immers tot 2 jaar na de uitvoering ervan worden bewaard, terwijl de periode, gedurende welke het bewijs van de voltooiing van het opleidingstraject door de nieuwe werkneemster moet worden bewaard, 5 jaar bedraagt[11].

2.1.2. Het verplicht opleidingstraject van minimum 9 uren

Brupartners verwelkomt de invoering, in artikel 6 van het ontwerpbesluit Hervorming, van de definitie van "nieuwe werkneemsters" aan wie het erkend bedrijf een verplicht opleidingstraject van minstens 9 uur moet aanbieden. “Nieuwe werkneemsters" zijn personen die de voorbije vier jaar niet

[10] A-2022-087-BRUPARTNERS.
[11] Ontwerpbesluit « dienstencheques », artikel 6.

tewerkgesteld zijn geweest als werkneemster met een dienstenchequecontract (ongeacht het gewest waarin het contract werd gesloten of het paritair comité waartoe zij/hij toen behoorde).

Brupartners vraagt dat deze voorwaarde door de nieuwe werkgever zou kunnen worden geverifieerd met behulp van een informaticatool die gebaseerd is op authentieke bronnen (ondergebracht bij het Bestuur) en dat in afwachting van de ontwikkeling ervan een verklaring op erewoord van de nieuwe werkneemster, dat zij/hij al dan niet aan deze definitie voldoet, als rechtsgeldig wordt beschouwd.

Brupartners zou ook graag meer duidelijkheid krijgen over bepaalde specifieke gevallen en hun gevolgen voor het opleidingstraject en de verplichtingen van de werkgevers, zoals de opschorting van de arbeidsovereenkomst van een werknemer of het vertrek van een werknemer naar een ander bedrijf of een andere sector.

De representatieve werkgeversorganisaties en de representatieve werkgeversorganisaties van de social-profitsector vragen wat het verschil rechtvaardigt tussen de lijst van voorwaarden voor de erkenning van opleidingen die kunnen worden gegeven in het kader van de 16 uren verplichte opleiding per jaar en per VTE voor alle huishoudhulpen (ruimer) en de lijst van de voorwaarden voor het in aanmerking nemen van opleidingen om te komen tot de 9 uren verplichte opleiding voor de nieuwe werkneemsters (restrictiever).

Met betrekking tot de uitzondering van de vrijstelling van opleiding voor werkneemsters met een eerdere ervaring in de dienstenchequesector, hebben **de representatieve werkgeversorganisaties en de representatieve werkgeversorganisaties van de social-profitsector** vragen over de situatie van werkneemsters die in de schoonmaak aan huis hebben gewerkt in een andere sector dan de dienstenchequesector (als PWA, als sociale huishoudhulp in de dienstverlening aan gezinnen of in de sector van de ondernemingen voor beroepsinschakeling). Sommige VZW's huren bijvoorbeeld personeel in dat ter beschikking wordt gesteld in het kader van artikel 60, lid 7 van de organieke wet op de OCMW's[12] of in het kader van de GECO-regeling en stellen voor om over te schakelen op een dienstenchequecontract. **De representatieve werkgeversorganisaties en de representatieve werkgeversorganisaties van de social-profitsector** steunen het voorstel om de erkenningen verleend aan de opleidingsinstellingen uit te breiden om aan deze behoeften te voldoen.

2.2 Controle van de naleving van de (gemiddelde) conventionele wekelijkse arbeidsduur door de erkende ondernemingen

In het algemeen verwelkomt **Brupartners** het feit dat rekening is gehouden met de opmerkingen over de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van de huishoudhulpen in zijn Bijdrage.

De representatieve werkgeversorganisaties maken zich echter zorgen over de complexiteit die ontstaat voor de sociale secretariaten aangezien enkel overeenkomsten voor onbepaalde tijd in aanmerking worden genomen bij de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van de huishoudhulpen. De sociale secretariaten zullen immers worden blootgesteld aan een bijkomende werklast, gezien de moeilijkheid om een onderscheid te maken tussen de basisovereenkomst en de eventuele aanhangsels bij de overeenkomst die worden gesloten voor occasionele diensten. Zij vragen aan de Regering om de berekeningsmethoden te verduidelijken, en met name de referentietijd die in het kader van deze maatregel in aanmerking moet worden genomen.

[12] Organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, B.S., 5 augustus 1976.

De representatieve werkgeversorganisaties plaatsen vraagtekens bij het feit dat het ontwerp van besluit voorziet in een sanctie indien de erkende onderneming de overeengekomen gemiddelde wekelijkse arbeidstijd niet naleeft en in dat geval de administratieve boete vermenigvuldigt met het aantal betrokken werknemers. Deze 20 uur vormen immers een gemiddelde dat moet worden bereikt voor de technische eenheid van de vestiging en de betrokken werkneemsters mogen niet worden geïndividualiseerd, tenzij "kleine" arbeidsvolumes worden gestigmatiseerd.

De representatieve werkgeversorganisaties zouden graag zien dat in artikel 2 bis/2 een uitzondering wordt gemaakt voor werkneemsters tijdens de eerste drie maanden van hun activiteit, naar het voorbeeld van wat er in artikel 2 bis/1 is voorzien. Volgens de bewoordingen van artikel 7 septies van de wet geldt voor deze werkneemsters nog geen beperking van de wekelijkse arbeidstijd, enkel een beperking van de dagelijkse arbeidstijd. Hen opnemen in een algemeen gemiddelde zou deze laatste dus waarschijnlijk vertekenen.

Brupartners roept de Brusselse regering op om op nuttige wijze te verwijzen naar de aanpassingen waarover in het Waalse gewest is onderhandeld na de goedkeuring van het Waalse decreet om de verplichting toepasbaar te maken.

2.3 Ondersteuning van de huishoudhulpen

De representatieve werkgeversorganisaties van de social-profitsector en de representatieve werknemersorganisaties vragen om in de toekomst rekening te houden met de aard van het bedrijf. Het is essentieel om rekening te houden met de specifieke aard van het bedrijf. Er dient opgemerkt te worden dat sommige van hen aan arbeidsinschakeling doen terwijl ze andere activiteiten uitvoeren. **De representatieve werkgeversorganisaties van de social-profitsector en de representatieve werknemersorganisaties** benadrukken dat dit betekent dat kwetsbare personen aan het werk worden gezet, mensen met een beperkte talenkennis, die vaak voortijdig de school hebben verlaten of met een zeer beperkt schooltraject. Het is essentieel om inschakelingsbedrijven niet op dezelfde manier te behandelen als commerciële bedrijven, vanwege het reeds bestaande specifieke kader.

De representatieve werkgeversorganisaties zijn van oordeel dat de huidige modaliteiten voor de financiering van de ondersteuning niet beantwoorden aan de realiteit van de erkende ondernemingen die allen doelgroepen van dezelfde aard met elkaar delen en de facto een vorm van oneerlijke concurrentie tussen erkende structuren creëren.

2.3.1. Toelage voor ondersteuning

Brupartners neemt nota van het feit dat het voorgestelde systeem van ondersteuningstoelage voornamelijk de kleine erkende bedrijven bevoordeelt.

Voor het overige herhaalt **Brupartners** de standpunten in zijn bijdrage.

2.3.2. Organisatie van jaarlijkse individuele en collectieve onderhoudsgesprekken

Brupartners verwelkomt dat de inhoud van de fiches met betrekking tot de individuele gesprekken van de huishoudhulpen in overleg met de sociale gesprekspartners in de Adviescommissie Erkenningscommissie dienstencheque-ondernemingen wordt besproken en vervolgens op de website van het Bestuur ter beschikking wordt gesteld van de erkende bedrijven.

Brupartners vraagt zich echter af binnen welke termijn deze besprekingen zullen plaatsvinden en hoe deze zullen verlopen.

Bovendien vestigt **Brupartners** nogmaals de aandacht op het belang om deze individuele en collectieve besprekingen van jaar tot jaar op te volgen.

De representatieve werkgeversorganisaties en de representatieve werkgeversorganisaties van de social-profitsector herhalen hun wens om te voorzien in de mogelijkheid om gesprekken via digitale weg te voeren wanneer de omstandigheden dit vereisen. Evenzo vragen zij dat collectieve vergaderingen kunnen worden gehouden door het personeel op te delen in beperkte, coherente en homogene groepen met het oog op een grotere efficiëntie en in het belang van de beheersing van het budget.

De representatieve werkgeversorganisaties en de representatieve werkgeversorganisaties van de social-profitsector zijn toch van mening dat vergaderingen op afstand uitdagingen met zich mee kunnen brengen, niet in de laatste plaats vanwege de digitale kloof bij de doelgroep. Het is belangrijk om te erkennen dat deze bijeenkomsten niet altijd constructief zijn en kunnen leiden tot een gebrek aan focus en concentratie.

De representatieve werkgeversorganisaties en de representatieve werkgeversorganisaties van de social-profitsector bevelen aan dat vergaderingen op afstand een optie moeten blijven, maar niet verplicht mogen zijn.

De representatieve werknemersorganisaties van hun kant vinden dat individuele en collectieve gesprekken absoluut face-to-face moeten plaatsvinden, omwille van de redenen die hierboven worden uiteengezet.

Brupartners is een groot voorstander van het idee dat de verantwoordelijkheid inzake mentorschap vrijwillig moet zijn en niet mag worden opgelegd aan personeel dat deze verantwoordelijkheid niet op zich wil nemen.

2.3.3. Verplichtingen ten laste van de erkende onderneming

- *<u>De organisatie van een jaarlijkse medische controle en toezending van een risicoanalyse</u>*

Artikel 8 van het ontwerpbesluit Hervorming voorziet in de invoeging, in paragraaf 4 van artikel 2quater van het koninklijk besluit van 12 december 2001, van een bijkomende verplichting voor erkende ondernemingen:

> *"24° de onderneming zorgt voor de permanente begeleiding van haar dienstenchequewerknemers door middel van een jaarlijks medisch onderzoek van elke werknemer, de overdracht binnen de onderneming van de risicoanalyse en de regelmatige bijwerking ervan, onverminderd de verplichtingen van de werkgever en de verantwoordelijkheden van de interne overlegorganen met betrekking tot het welzijn van de werknemers"***.**

De representatieve werknemersorganisaties zijn tevreden over de toevoeging van deze bepaling. Volgens **deze organisaties** is het Brussels gewest bevoegd om maatregelen te nemen met betrekking tot de kwaliteitsondersteuning van de huishoudhulpen. **Ze** zijn van mening dat de organisatie van een jaarlijkse medische controle en de overdracht binnen de onderneming van de risicoanalyse en de regelmatige bijwerking ervan vereisten zijn met betrekking tot de kwaliteitsondersteuning van de huishoudhulpen.

De representatieve werkgeversorganisaties vinden daarentegen dat de Brusselse regering inbreuk maakt op de bevoegdheden van de federale overheid op het vlak van welzijn en gezondheid op het werk. **Zij** vragen nogmaals om de bevoegdheden van de federale Staat en het sectoraal sociaal overleg te respecteren. **Ze** wijzen erop dat artikel 9quinquies van de wet bepaalt dat "*de erkende ondernemingen, die een dienstencheque-arbeidsovereenkomst hebben gesloten, verantwoordelijk zijn voor de naleving van de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en van haar uitvoeringsbesluiten*". **Ze** merken op dat artikel 2, paragraaf 2, r. van het ontwerpordonnantie niet anders bepaalt.

Deze organisaties dringen aan op de strikte toepassing van de Code voor welzijn op het werk, volgens de procedures die uitsluitend door de federale overheid zijn vastgelegd en onder toezicht van de bevoegde federale inspectie, met inbegrip van de uitvoering van een risicoanalyse door elke onderneming, de uitvoering van een opgevolgd en gecontroleerd actieplan en de naleving van maatregelen inzake gezondheidstoezicht.

Ten slotte stellen **de representatieve werkgeversorganisaties** zich vragen bij de bestemmeling van deze nieuwe gewestelijke verplichting om risicoanalyses door te geven en deze regelmatig bij te werken.

Brupartners vraagt dat hem het advies van de Raad van State over deze kwestie wordt bezorgd.

- *De organisatie van individuele en collectieve gesprekken en het opstellen van een jaarverslag*

Artikel 12 van het ontwerp van besluit Hervorming neemt een nieuw artikel 9/1 op in het koninklijk besluit van 12 december 2001, waarvan paragraaf 4 bepaalt dat:

> *"Een activiteitenverslag met het aantal individuele en groepsgesprekken, de overdracht van documenten met betrekking tot welzijn, inclusief het percentage huishoudhulpen dat een jaarlijks medisch onderzoek heeft ondergaan, de risicoanalyse, het aantal plaatsbezoeken waar de prestaties worden uitgevoerd alsook het aantal aangeboden en gevolgde uren opleiding inclusief in het kader van het opleidingstraject, wordt voor 31 maart van het volgende jaar aan de administratie toegezonden, na goedkeuring door de interne overlegorganen van de onderneming of, bij gebrek daaraan, door de vakbondsafvaardiging".*

De representatieve werkgeversorganisaties en de representatieve werkgeversorganisaties van de social-profitsector zijn bezorgd over de toevoeging van een nieuwe administratieve formaliteit voor erkende ondernemingen. De vzw's erkend voor de sociale economie, die dienstencheque-activiteiten verrichten, dienen al een activiteitenverslag in. Zij pleiten terecht dat hiermee rekening moet worden gehouden zodat identieke informatie geen twee keer wordt opgevraagd.

Zij vinden opnieuw dat de Brusselse regering inbreuk maakt op de bevoegdheden van de federale overheid inzake welzijn en gezondheid op het werk. Ze vragen nogmaals dat de bevoegdheden van de federale Staat en het sectoraal sociaal overleg worden gerespecteerd.

De representatieve werkgeversorganisaties en de representatieve werkgeversorganisaties van de social-profitsector zijn verbaasd dat dit verslag ter goedkeuring en niet ter informatie wordt voorgelegd aan de interne overlegorganen van de onderneming, aangezien de werkgever op dit gebied als enige verantwoordelijk is. Het zou betreurenswaardig zijn als dit verslag, dat naar behoren werd ingediend, binnen deze organen zou worden geblokkeerd en dat de onderneming enkel en alleen

omwille van deze reden zou worden bestraft met een vermindering van 20% van haar toelage voor het volgende jaar.

Brupartners benadrukt het belang van het ter beschikking stellen aan de erkende bedrijven (op de website van Brussel Economie & Werkgelegenheid) van een "in te vullen" model voor dit activiteitenverslag.

Brupartners herinnert aan het principe "Only Once" dat geldt in termen van administratieve vereenvoudiging en dat impliceert dat informatie, die al bekend is bij het Bestuur, geen tweede keer moet worden meegedeeld (bijvoorbeeld door knippen/plakken van het ene verslag in het andere). Het is essentieel om bedrijven, die al omvangrijke rapporten produceren voor andere subsidies, niet te belasten. De modellen, sjablonen en online-formulieren, die zullen worden gecreëerd, moeten eenvoudig in te vullen zijn om dit proces voor de bedrijven te vergemakkelijken en ervoor te zorgen dat deze relevante informatie verstrekken.

Daarnaast benadrukt **Brupartners** het belang van duidelijke communicatie aan de dienstenchequebedrijven van deze nieuwe verplichting en de sanctie bij niet-naleving (*cf.* punt 1.3).

2.3.4. Sancties

Brupartners verwelkomt de verduidelijkingen van het systeem van sancties in geval van niet-naleving van de verplichtingen inzake de ondersteuning van de huishoudhulpen (organisatie van individuele en collectieve gesprekken, bijvoorbeeld) en de verplichting om tegen 31 maart van het jaar n+1 een activiteitenverslag over het jaar n in te dienen.

Brupartners staat positief tegenover de controle op de uitvoering, maar herinnert de Regering eraan dat de werkgelegenheidsinspectie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest nog onvoldoende ontwikkeld is.

2.4 Beheer van de drie-partijenrelatie

Brupartners is tevreden dat er rekening is gehouden met de aanvullingen en wijzigingen op de tekst van het ontwerpbesluit Hervorming zoals voorgesteld in zijn Bijdrage.

Brupartners stelt voor om aan de tekst van het ontwerpbesluit Hervorming toe te voegen dat de overeenkomst voor arbeidsprestaties gesloten tussen de erkende onderneming en de gebruiker digitaal kan zijn, maar benadrukt dat ook papieren versies mogelijk moeten blijven.

Brupartners vraagt zich af of het aangewezen is dat de volmachten van hun gebruikers aan een familielid, een aanverwante, het OCMW of de gemeentelijke sociale dienst op de zetel van de erkende onderneming worden bewaard. Hij vindt dat zo'n volmacht bewaard moet worden door het uitgevende bedrijf of door het Bestuur. Het erkende bedrijf mengt zich immers niet in de operaties van bestelling, ondertekening van dienstencheques of elektronische validatie van de werkprestaties door haar gebruikers.

2.5 Aanpassing van de einde-loopbanen voor de huishoudhulpen ouder dan 50 jaar via het mentorship

Brupartners verwelkomt het feit dat huishoudhulpen, die voldoen aan de voorwaarden om als mentoren te fungeren, dit mentorship zullen kunnen uitvoeren in het kader van hun dienstencheque-

arbeidsovereenkomst en dat er bijgevolg geen andere arbeidsovereenkomst nodig zal zijn om de in het besluit omschreven taken uit te voeren. **Brupartners** merkt echter op dat dit geen automatisch recht is voor alle huishoudhulpen die deze leeftijd bereiken en de vereiste minimale anciënniteit bezitten.

In dit verband betreurt hij dat artikel 3 van het OFDC-besluit (tot wijziging van artikel 6, paragraaf 1, derde lid van het koninklijk besluit van 7 juni 2007) bepaalt dat er een mentorshipsovereenkomst moet worden opgesteld tussen de onderneming en de ondersteunde persoon, blijkbaar parallel met de reeds bestaande dienstencheque-arbeidsovereenkomst. Zou dit betekenen dat:

- deze uren van ondersteuning, die het voorwerp uitmaken van een specifieke overeenkomst, niet in aanmerking komen bij de berekening van de gemiddelde conventionele duur van de arbeidsovereenkomst?
- dat deze overeenkomst voor ten minste een derde tijd (13 uur) zou moeten worden afgesloten om aan de minimumuurgrens te voldoen, aangezien hiervan niet mag worden afgeweken?
- dat het sluiten van dergelijke contracten gevolgen zou kunnen hebben voor de keuze van het PC 322.01, aangezien het niet langer gaat om activiteiten die in de wetgeving op de dienstencheques zijn opgenomen?[13]

Brupartners wijst erop dat het mentorship op de werkplek vaak plaatsvindt zonder enige theoretische ondersteuning, wat het moeilijk maakt om een precies kader toe te passen op personen met een beperkte talenkennis.

De representatieve werkgeversorganisaties zijn verbaasd dat de Brusselse regering een uurloon zou vastleggen en dit niet zou overlaten aan het sociaal overleg, waarvan dit de exclusieve bevoegdheid is. Hij ziet hiervoor geen specifieke machtiging in de ordonnantie.

Brupartners vraagt dat de bedragen (van 20 euro bruto, 15,5 euro en van 50 euro) die in het ontwerp van OFDC-besluit betreffende het uurloon van de mentoren zijn voorzien, en waarin de sociale bijdragen van de werknemer, de terugbetaling van de loonkost van de mentor en van de werkneemster die wordt begeleid zijn inbegrepen, worden geïndexeerd volgens dezelfde modaliteiten en frequentie als deze die van toepassing zijn op de rest van het loon van de huishoudhulp, zoals bepaald in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 november 2011 (nr. 107594/CO/322. 01), afgesloten in het paritair subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken en -diensten leveren, met het oog op de koppeling van de lonen aan de index van de consumptieprijzen, en dat dit wordt vermeld in het ontwerpbesluit OFDC.

Brupartners betreurt de korte termijn waarbinnen aanvragen voor terugbetalingen van mentorshipsactiviteiten moeten worden ingediend (uiterlijk de maand volgend op het kwartaal waarin de activiteit is uitgevoerd). **Hij** wijst erop dat de termijn voor het indienen van de aanvragen bij het OFDC al werd verkort van 30 juni tot 30 maart van het volgende jaar. Hij ziet geen redenen om tussen dezelfde partijen voor een andere termijn te kiezen. **Hij** pleit daarom voor de handhaving van de huidige termijnen voor alle terugbetalingen toegekend door het OFDC.

De representatieve werkgeversorganisaties van de social-profitsector onderstrepen de noodzaak om aan de sociale secretariaten specifieke richtlijnen te verstrekken voor de verwerking van de lonen in zulke situaties. Zij dringen aan op de uitwerking van duidelijke instrumenten en de communicatie van

[13] Ter herinnering, het PC 322.01, dat de grote meerderheid van de actoren van de sector verenigt, is een residuair PC dat slechts bevoegd is voor zover het geheel van de werknemers een arbeidsovereenkomst “dienstencheques” hebben gesloten.

nauwkeurige informatie die wat betreft de ventilatie aan het sociaal secretariaat moet worden verschaft.

De representatieve werkgeversorganisaties van de social-profitsector wijzen op bepaalde mogelijke problemen i.v.m. de opschorting van het mentorshipscontract in diverse situaties. In geval van opschorting van het mentorshipscontract moet elke situatie geval per geval aan een analyse worden onderworpen.

Voor het overige verwijst **Brupartners** naar de overwegingen in zijn Bijdrage van 4 mei 2023 aan de minister van Tewerkstelling.

2.6 Omkadering van de bijkomende kosten

Brupartners merkt op in het ontwerpbesluit Hervorming (artikel 17) dat de bijkomende kosten het voorwerp zullen moeten uitmaken van een akkoord over hun bedrag en aanwending binnen de overlegorganen van de erkende ondernemingen of, bij gebrek hieraan, door de vakbondsafvaardiging.

De representatieve werkgeversorganisaties en de representatieve werkgeversorganisaties van de social-profitsector lezen echter niet in het besluit dat de Regering de bevoegdheid verkrijgt om een plafond voor dergelijke kosten vast te stellen.

Wat betreft het geval van kleine erkende bedrijven, vraagt **Brupartners** zich af volgens welke procedure de erkende structuur de eventuele vakbondsafvaardiging of – rechtstreeks – de werkneemsters moet inlichten en hun akkoord bekomen.

De representatieve werkgeversorganisaties zijn van mening dat beslissingen over de opportuniteit, de bepaling van het bedrag en het gebruik van bijkomende kosten binnen het kader vallen van het financieel beleid van het bedrijf, en deel uitmaken van de vrijheid van ondernemerschap, en dat het daarom vreemd is om aan de erkende bedrijven een systeem van "medebeheer" op te leggen dat gekenmerkt wordt door :

- "*een akkoord over het bedrag en het gebruik ervan binnen de interne overlegorganen van het bedrijf of de vakbondsafvaardiging*" [**Brupartners** vraagt zich af wat er moet gebeuren in bedrijven die niet over dergelijke organen beschikken],
- een extern controlerecht door het verplicht overmaken van de overeenkomst aan de Commissie,
- of het feit dat deze uitgaven "*vooral ten goede moeten komen aan de huishoudhulpen, ter ondersteuning van uitgaven voor met name mobiliteit, opleiding of welzijn op het werk*".

De representatieve werkgeversorganisaties van de social-profitsector menen dat deze kosten niet mogen dienen om winst te maken noch om dividenden uit te keren. Deze moeten tenminste overeenstemmen met kosten die werkelijk door de onderneming zijn gemaakt (mobiliteit, ondersteuning, enz.). **Zij** stellen daarom voor om te eisen dat deze kosten met name dienen om de kosten voor de aankoop van werkuitrusting te dekken (schort, veiligheidsschoenen, handschoenen, enz.).

Bovendien wijzen **de representatieve werkgeversorganisaties** erop dat deze materie tot een federale bevoegdheid behoort, die naar behoren wordt uitgeoefend door de federale regering.[14]

Tot slot wensen **de representatieve werkgeversorganisaties** dat de maximale bijkomende heffing van 0,30 euro per uitgereikte dienstencheque, waarvan sprake in artikel 17 van het ontwerpbesluit Hervorming, naar boven wordt herzien, minstens geïndexeerd en uitgedrukt als een percentage van de waarde van de cheque, met het oog op de duurzaamheid van de sector op middellange en lange termijn.

Wat de indexering betreft, vragen **de representatieve werkgeversorganisaties van de social-profitsector** dat bedrijven het forfaitaire bedrag van 0,30 euro maximaal één keer per jaar mogen indexeren en dat deze indexering aan een maximum wordt gebonden. Dit zou de bedrijven in staat stellen om zich aan te passen aan mogelijke kostenstijgingen zonder het systeem te misbruiken, door verdere prijsstijgingen van de dienstencheque op te leggen aan de begunstigde.

De representatieve werkgeversorganisaties vragen ook dat bovenop de 0,30 euro/DC verder facultatieve bijkomende kosten zouden mogen worden aangerekend. Naar het voorbeeld van wat het Waalse gewest overweegt, zou het gaan om de kosten van schoonmaakproducten die door het uitgevende bedrijf te koop worden aangeboden, eventuele kosten voor de invordering van onbetaalde prestaties of een bijdrage van de gebruiker in de verplaatsingskosten die de huishoudhulp op zijn/haar verzoek maakt voor het verrichten van zijn/haar huishoudelijke boodschappen.

De representatieve werkgeversorganisaties en de representatieve werkgeversorganisaties van de social-profitsector merken op dat elk erkend bedrijf elk jaar aan het Bestuur en om de zes maanden aan de gebruiker een tabel moet bezorgen met de aard, het gebruik en het bedrag van alle aangerekende kosten. Aangezien deze kosten over het algemeen eerder globaal dan individueel worden beheerd, vragen **deze organisaties** dat deze tabellen zo eenvoudig mogelijk zouden zijn, overeenkomstig het beginsel "*Only Once*". Het is namelijk moeilijk om de aard van elke mogelijke kostenpost te specificeren, met name inzake administratief beheer, de huisbezoeken en het beheer van de dossiers van begunstigden.

Voor het overige verwijst **Brupartners** naar de beschouwingen hierover in zijn vorige Bijdragen en adviezen over de hervorming van het stelsel van de dienstencheques[15].

2.7. Andere nieuwe verplichtingen voor de erkende ondernemingen

Brupartners pleit omwille van praktische redenen voor een hernummering van de artikelen 2 bis/1 en /2 (artikel 4 zou dus een nieuw artikel 2 bis/2 invoegen en artikel 5 een nieuw artikel 2 bis/1). Deze hernummering biedt het voordeel coherent te zijn, waarbij artikel 2 bis/1 betrekking heeft op de gemiddelde arbeidstijd en de artikelen 2 bis/2 en 2 bis/3 op opleiding. Dit zou bovendien in overeenstemming zijn met de Waalse nummering.

De representatieve werkgeversorganisaties en de representatieve werkgeversorganisaties van de social-profitsector pleiten voor de naleving van het beginsel "*Only Once*" en zijn verbaasd dat de ontwerpteksten - met inbegrip van het nieuwe artikel 2quater, paragraaf 4, 23°, ingevoegd door artikel

[14] Guidelines van de FOD Economie, "Contractuele bedingen in de overeenkomsten voor huishoudhulp die dienstencheque-ondernemingen aan de consument aanbieden", waarvan de laatste beschikbare versie dateert van 1 september 2023 en Omzendbrief 2022/C/66 van 11 juli 2022 betreffende het BTW-stelsel van de dienstencheques.
[15] B-2022-009-BRUPARTNERS, A-2022-087-BRUPARTNERS en B-2023-004-BRUPARTNERS.

8 van het besluit Hervorming – het niet overmaken van zijn bijgewerkte contactgegevens aan het bestuur, enerzijds, en aan de uitreikende onderneming, anderzijds, bestraffen.

Brupartners verwondert zich erover dat artikel 10 van het besluit Hervorming bepaalt (in artikel 6bis) dat wanneer de gebruiker een volmacht geeft aan een familielid of naaste, aan een OCMW of aan de sociale dienst van de gemeente, het aan het erkende bedrijf is om een kopie te sturen naar het Bestuur. Zoals aangegeven in paragraaf 1 van hetzelfde artikel, mag het erkende bedrijf namelijk niet optreden als vertegenwoordiger van zijn gebruiker, die bovendien op verschillende bedrijven beroep kan doen. **Brupartners** pleit er daarom voor dat de gebruiker/zijn mandataris het Gewest of het bedrijf, dat zo'n volmacht uitgeeft, rechtstreeks op de hoogte moet brengen, zonder dit aan de erkende onderneming te melden.

3. Legistieke beschouwingen

Artikel 3 van het ontwerpbesluit Hervorming voorziet in de toevoeging van een tweede lid in paragraaf 1 van artikel 2bis van het koninklijk besluit van 12 december 2001. Dit nieuwe lid bepaalt dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur moet worden gesloten om te worden meegeteld bij de berekening van de 60% nieuw aangeworven werknemers met een dienstencheque-arbeidsovereenkomst voor elke vestigingseenheid van de erkende onderneming, die werkloze werkzoekenden, deeltijdse werkneemsters of begunstigden van een leefloon moeten zijn.

Brupartners vraagt de bevestiging van de Regering dat deze toevoeging niets verandert aan de huidige situatie die, volgens artikel 7*septies* van de wet, erkende bedrijven toelaat om huishoudhulpen aan te werven met een contract van bepaalde duur gedurende de eerste drie maanden na de eerste Dimona-aangifte. Immers, de verplichting om een contract voor onbepaalde tijd te sluiten wordt van kracht vanaf de eerste dag van de vierde maand nadat de nieuwe werkneemster in dienst is getreden.

*
* *