

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE  
ZAKEN

van

DINSDAG 27 FEBRUARI 2018

Namiddag

COMMISSION DES AFFAIRES  
SOCIALES

du

MARDI 27 FEVRIER 2018

Après-midi

De behandeling van de vragen vangt aan om 14.27 uur. De vergadering wordt voorgezeten door de heer Vincent Van Quickenborne.

Le développement des questions commence à 14.27 heures. La réunion est présidée par M. Vincent Van Quickenborne.

De **voorzitter**: Mevrouw Capoen en mevrouw Winckel zijn niet aanwezig.

Mevrouw Fonck is afwezig wegens ziekte en haar vraag nr. 19680 wordt omgezet in een schriftelijke vraag.

De heer Calomne en de heer Hedebouw zijn niet aanwezig.

**01** Questions jointes de

- M. Gautier Calomne au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la pratique du *mystery shopping* au sein des entreprises" (n° 19985)

- M. Frédéric Daerden au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi" (n° 20043)

- Mme Isabelle Galant au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la discrimination à l'embauche" (n° 22562)

- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la lutte contre la discrimination grâce au *mystery shopping*" (n° 23860)

- M. Vincent Van Quickenborne au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les *mystery calls* dans le cadre de la discrimination sur le marché du travail" (n° 23871)

**01** Samengevoegde vragen van

- de heer Gautier Calomne aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "mysteryshopping in bedrijven" (nr. 19985)

- de heer Frédéric Daerden aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt" (nr. 20043)

- mevrouw Isabelle Galant aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "discriminatie bij de indienstneming" (nr. 22562)

- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het tegengaan van discriminatie door mysteryshopping" (nr. 23860)

- de heer Vincent Van Quickenborne aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de mysterycalls inzake discriminatie op de arbeidsmarkt" (nr. 23871)

**01.01** Frédéric Daerden (PS): Monsieur le président, monsieur le ministre, cette question est déjà ancienne. Je l'avais déposée au mois de juillet. Son actualité n'est évidemment plus tout à fait la même. Ma question de départ portait sur la manière dont le gouvernement envisageait la mesure des *mystery calls*.

La mesure a été adoptée au parlement en début de cette année. Au regard de la situation de la discrimination à l'embauche en Belgique à l'égard des femmes et des personnes étrangères, j'ai déjà pu

vous faire part de mon regret que ce projet n'ait pas été assez loin. Néanmoins, la loi a le mérite d'exister. Il s'agit d'un premier pas dans la bonne direction.

À la publication des derniers chiffres sur la discrimination à l'embauche pour notre pays, vous avez déclaré espérer que ces *mystery calls* puissent être d'application dès le mois de février.

Monsieur le ministre, ma question est simple. Le mois de février se termine. Pouvez-vous nous indiquer si les *mystery calls* sont opérationnels? Quelle méthodologie a-t-elle été utilisée? Des premiers résultats ont-ils déjà été obtenus? S'ils ne sont toujours pas opérationnels, pouvez-vous nous indiquer à partir de quelle date ils pourront l'être? Je vous remercie d'avance pour vos réponses.

**01.02 Isabelle Galant (MR):** Monsieur le président, monsieur le ministre, l'origine reste un facteur déterminant pour expliquer les inégalités sur le marché du travail. Sur la base des derniers chiffres disponibles, le taux d'emploi pour la population d'origine belge s'élevait à 73 %, alors que celui des personnes d'autres origines (hors Union européenne) ne dépassait pas les 46 %.

Même le niveau de qualification ne modifie que très peu cette inégalité. En effet, à qualification égale, le taux d'emploi de personnes d'origine belge hautement qualifiées est aussi beaucoup plus élevé. Il en va de même dans le secteur public, parmi les fonctionnaires statutaires notamment. Autrement dit, il subsiste encore une forte discrimination à l'embauche liée à l'origine des demandeurs d'emploi.

Monsieur le ministre, quel est le taux d'emploi européen moyen de personnes d'origine étrangère? Comment notre pays est-il classé?

UNIA préconise que la législation sur les moyens de contrôle de la lutte contre les discriminations soit renforcée. Vous avez ainsi insisté sur la mise en place des *mystery calls*. Pour quand prévoyez-vous leur application effective? Avez-vous un agenda à nous communiquer? Comment leur efficacité sera-t-elle évaluée? Quels objectifs en termes de lutte contre la discrimination vous êtes-vous fixés?

La problématique est complexe et demande des solutions diversifiées. Je pense à une coordination avec le secrétaire d'État pour l'Égalité des chances, et avec les ministres régionaux de l'éducation. Cette approche trans-niveaux et trans-ministérielle vous paraît-elle la plus pertinente et la plus efficace? Une conférence interministérielle sera-t-elle organisée? Quelles sont vos échéances en la matière? Estimez-vous qu'il faille prévoir de nouvelles mesures législatives ou de contrôle? Je vous remercie pour vos réponses.

**01.03 Raoul Hedebouw (PTB-GO!):** Mijnheer de minister, op 30 december 2017 hebben de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Unia hun derde sociaal-economische monitoring voorgesteld. De diagnose laat weinig aan de verbeelding over: in de Europese Unie is de Belgische arbeidsmarkt een van de meest discriminatoire. De werkgelegenheidsgraad van de bevolking van Belgische herkomst bedraagt 73 procent, terwijl die voor personen met een herkomst van buiten de EU niet hoger ligt dan 46 procent. Mysteryshopping en mysterycalls zijn om die reden welgekomen instrumenten om discriminatie op de werkvloer aan te pakken en uit te roeien.

Met het wetsontwerp houdende diverse bepalingen inzake werk eind vorig jaar biedt u de sociaal inspecteurs de mogelijkheid om een beroep te doen op mysteryshopping. De inspecteurs kunnen nu discriminatie opsporen door zich voor te doen als potentiële klanten of werknemers. Ze moeten evenwel aan een aantal cumulatieve voorwaarden voldoen, alvorens ze kunnen overgaan tot mysteryshopping. Er moeten objectieve aanwijzingen zijn op basis van datamining en datamatching, er moet voorafgaandelijk een schriftelijk akkoord zijn van de arbeidsauditeur of procureur des Konings en ten slotte mag mysteryshopping enkel worden toegepast als alle andere manieren van opsporing van discriminatie zijn uitgeput.

Mijnheer de minister, zullen de gecumuleerde voorwaarden de sociale inspectie niet verhinderen en ontmoedigen om discriminatie op de arbeidsmarkt ten gronde aan te pakken?

In het Brussels Gewest mogen inspecteurs reeds overgaan tot mysteryshopping, als zij indicaties hebben over discriminatie, terwijl de federale sociale inspecteurs daartoe pas mogen overgaan, als zij over objectieve bewijslast beschikken. Is het niet logischer om die zaken om te keren, dus om mysteryshopping te hanteren net om de bewijslast te verzamelen?

Vindt u niet dat sociale inspecteurs meer slagkracht moeten krijgen, waardoor zij meer proactief kunnen

optreden, gelet op de cijfers van de sociaal-economische monitoring?

Wanneer plant u een evaluatie van de mysteryshopping?

**01.04 Vincent Van Quickenborne** (Open Vld): Mijnheer de minister, zelf heb ik in dit verband ook een vraag ingediend. Het is eigenlijk absurd dat ik nu de tekst van mijn ingediende vraag moet voorlezen, maar naar het schijnt, wordt de tekst van mijn vraag niet in het verslag opgenomen, als ik die niet voorlees. Aan de Kamervoorzitter heb ik om een andere oplossing gevraagd, maar daartoe moeten we nog postduiven versturen, dus dat lukt allemaal niet. Ik zal nu dus zoals meneer De Uil mijn vraag voorlezen.

In de inleiding van mijn vraag heb ik het over de totstandkoming van de wetgeving, maar dat zal ik niet herhalen.

Mijnheer de minister, ik verneem graag van u welke de volgende stappen zijn.

Zullen de sociaal inspecteurs worden opgeleid om de mysterycalls uit te voeren?

Is er een procedure in voorbereiding om te bepalen in welke gevallen een werkgever zal worden onderworpen aan de mysterycalls, uiteraard binnen het kader vooropgesteld door de wet?

Hoe zullen de resultaten van datamining en datamatching, zoals omschreven in de wet, worden verkregen en welke gegevens zullen daarbij in ogenschouw worden genomen?

Welke timing stelt u voorop? Vanaf wanneer zullen er mysterycalls worden uitgevoerd?

Ten slotte, hoe staat het met de zelfregulering in de andere sectoren, naast de sector van de dienstencheques en de sector van de uitzendarbeid? U zei dat beide model konden staan voor andere sectoren. Wat hebt u ondernomen, zodat de andere sectoren die zelfregulering ook toepassen?

**01.05 Minister Kris Peeters:** Mijnheer de voorzitter, collega's, misschien moet u toch nog eens bij de voorzitter aandringen. Ik kan nog een aantal andere suggesties doen, die mogelijk de werkzaamheden, ook in de commissie voor de Sociale Zaken, efficiënter kunnen maken.

Chers collègues, les chiffres du monitoring montrent en effet que les personnes d'origine belge avaient, en 2014, un taux d'emploi de 73 %. Le taux d'emploi moyen des personnes originaires de pays non membres de l'Union européenne s'élevait à 44,5 % la même année. L'écart atteignait donc 28,5 %.

De tabel met cijfergegevens zal ik straks overhandigen, mijnheer de voorzitter.

Om de cijfers omtrent de overige EU-lidstaten juist te interpreteren is het echter van belang er rekening mee te houden dat de variabele origine, zoals gebruikt in het rapport socio-economische monitoring, ontwikkeld is door de FOD WASO en Unia, in samenwerking met de KSZ en uniek is voor België. Wij hebben geen soortgelijke bron voor de overige EU-lidstaten aangezien de Eurostatcijfers louter op het geboorteland zijn gebaseerd. Wij kunnen dus geen homogene vergelijking maken van de cijfers die naar voren komen uit de monitoring, zolang andere landen niet over een dergelijk instrument beschikken. Wij zijn op dit vlak dus uniek.

Op basis van de geharmoniseerde werkzaamheidsgraad van Eurostat is de kloof iets kleiner, namelijk 21,2 procentpunten, maar nog steeds aanzienlijk hoger dan het gemiddelde van de EU-28, zijnde 10,6 procentpunten.

Meer nog, volgens de Eurostatcijfers staat België zelfs op de laatste plaats. Finland, Nederland en Zweden volgen met een werkzaamheidskloof tussen allochtonen en niet EU-immigranten, van respectievelijk 20,9, 20,6 en 19,9 procentpunten. De kleinste werkzaamheidskloof is te vinden in Portugal, gevolgd door Malta en Italië.

Het wetsontwerp houdende diverse bepalingen inzake werk omvat, zoals u inmiddels weet, een hoofdstuk 9, gewijd aan de wijziging van het sociaal strafwetboek, dat de uitbreiding van de controlebevoegdheden, mysterycalls en datamining, omvat. De wet is intussen goedgekeurd in plenaire vergadering van de Kamer. Deze bepalingen zullen de sociale inspecteurs van mijn inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten

toelaten om onder bepaalde voorwaarden en mits een voorafgaande toelating van de arbeidsauditeur zogenaamde praktijktesten of mysterycalls en opsporingen te doen ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, voornamelijk bij de aanwerving. Dat is u allen bekend.

Vanaf 1 april 2018 zullen er, conform de inwerkingtreding, daadwerkelijk mysterycalls kunnen plaatsvinden zoals bepaald in de wet houdende diverse bepalingen.

Ik heb begrepen, mijnheer Hedebouw, dat in Brussel, waar u naar verwijst, al vanaf 1 januari 2018 die mogelijkheid bestaat, maar als ik de kranten goed heb gelezen is tot nu toe nog geen enkel geval onderwerp geweest van de Brusselse regelgeving.

Intussen loopt er ook een project om de technische kant van datamining en datamatching, een vereiste om de de mysterycalls uit te voeren, verder uit te werken. Unia, het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en de dienst Toezicht op de Sociale Wetten werken dat momenteel verder uit om tijdig klaar te zijn op 1 april 2018. Ik herinner mij dat mevrouw Kitir er op heeft aangedrongen dat dat geen dode mus wordt, maar dat het effectief in werking zal treden. Zoals ik toen heb gezegd, doe ik er alles aan om vanaf 1 april klaar te zijn en dit instrument daadwerkelijk te kunnen inzetten.

De implementatie en de details betreffende de organisatie van de mysterycalls zullen vervolgens in samenspraak met mijn collega's bij de diverse bevoegde diensten worden gepland om alles klaar te krijgen tegen 1 april. Er bestaat geen vooropgestelde kwantitatieve doelstelling, aangezien de wet elke provocatie van misdrijven die de strafvordering ontvankelijk zou maken, wil uitsluiten. Teneinde niet te vervallen in *fishing expedition*, is het aangewezen enkel een toevlucht te nemen tot deze methode indien er aanwijzingen zijn van discriminatie ten laste van een particuliere ondernemer of werkgever. De inspecteur moet zich hiervoor mede steunen op datamining en datamatching, zoals ook gezegd tijdens de bespreking van het wetsontwerp.

Het is de bedoeling dat deze nieuwe techniek binnen het jaar wordt geëvalueerd met de betrokken inspectiediensten. Het is mijn overtuiging en doel dat dergelijke nieuwe opsporingsmethodes zullen bijdragen tot een grotere sensibilisatie en bereidheid van ondernemingen om een diversiteitsbeleid ook bij hun aanwervingen te ontwikkelen. Aangezien discriminatie een fenomeen met vele dimensies is, pleiten wij voor een geïntegreerde aanpak. Er is voortdurend overleg nodig tussen de ministers bevoegd voor Werkgelegenheid, voor Onderwijs, Gelijke Kansen en Migratie. Daarnaast moet de integratie van personen van vreemde origine ook prioritair op de agenda van het sociaal overleg komen. Dat overleg is noodzakelijk om ervoor te zorgen dat er binnen één domein geen maatregelen worden genomen die de inspanningen op andere domeinen ongewild dwarsbomen. Een op zichzelf staande bijsturing in de wetgeving of een eenmalige conferentie zal niet volstaan om een substantieel verschil te maken.

Voorts wil ik ook meegeven dat er overleg heeft plaatsgevonden met het kabinet van de Brusselse minister Gosuin, met de regionale Brusselse inspectiedienst en met de federale sociale inspectie. Een verdere toelichting van het Brusselse decreet en de federale wet rond mysterycalls werd daar gedaan. Ook werden afspraken gemaakt om in de toekomst nog meer samen te werken tussen de verschillende inspectiediensten.

Zoals gezegd, mijnheer de voorzitter, zal ik de commissiesecretaris tabellen bezorgen die nog meer duiding geven bij de positie van België en de 27 andere EU-lidstaten.

**01.06 Frédéric Daerden (PS):** Monsieur le ministre, je vous remercie pour vos éléments de réponse ainsi que pour votre sincérité au sujet de la confirmation du fait qu'en Belgique, cette discrimination est particulièrement marquée et se traduit dans les chiffres, comme vous l'avez souligné. Il est dès lors important que la mise en œuvre des décisions soit rapide. Vous avez évoqué la date du 1<sup>er</sup> avril; ce qui sous-entend une intensification des différentes collaborations. Il faut en outre assurer un suivi des effets de toutes ces mesures.

**01.07 Isabelle Galant (MR):** Monsieur le ministre, nous vérifierons, après la première année de mise en œuvre du système, s'il atteint ses objectifs.

**01.08 Raoul Hedebouw (PTB-GO!):** Monsieur le ministre, nous suivrons ce dossier de près dès le 1<sup>er</sup> avril. La question qui sera alors posée sera: faut-il des preuves pour faire un *mystery shopping* ou faut-il faire du *mystery shopping* pour avoir des preuves? L'équation devra être résolue et abordée du bon côté. Les

premiers résultats en Région de Bruxelles-Capitale nous permettront de voir si la collaboration des différents services est efficace et démontreront si cette discrimination existe bel et bien.

Nous sommes des scientifiques; si nous observons, au travers des chiffres finaux d'intégration, qu'il y a une discrimination, il faut en pointer les causes. En matière d'embauche, j'espère que ces *mystery shoppings* résoudront partiellement ce problème.

*Het incident is gesloten.*

*L'incident est clos.*

## **02** Questions jointes de

- Mme Catherine Fonck au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le droit à la déconnexion" (n° 19679)

- Mme Kattrin Jadin au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la déconnexion dans le domaine du travail" (n° 19763)

- M. Gautier Calomne au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le droit des travailleurs à la déconnexion" (n° 22777)

- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le droit à la déconnexion" (n° 23862)

## **02** Samengevoegde vragen van

- mevrouw Catherine Fonck aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het recht om onbereikbaar te zijn" (nr. 19679)

- mevrouw Kattrin Jadin aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "onbereikbaarheid na werktijd" (nr. 19763)

- de heer Gautier Calomne aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het recht van werknemers om onbereikbaar te zijn" (nr. 22777)

- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het recht om onbereikbaar te zijn" (nr. 23862)

**02.01** **Gautier Calomne** (MR): Monsieur le président, monsieur le vice-premier ministre, à l'occasion d'un récent communiqué de presse, vous vous êtes prononcé en faveur d'une législation qui soutiendrait le droit des travailleurs à la déconnexion. Concrètement, une obligation pour les employeurs de conclure des accords avec le personnel au sujet de l'usage des e-mails professionnels en dehors des heures de travail pourrait être adoptée.

Je vous cite à ce propos: "Il faut décider si les employés sont obligés de répondre aux e-mails et aux sms après les heures de travail, ainsi que le week-end. Il faut même discuter de l'option de rendre techniquement impossible la réception d'e-mails en dehors de ces heures."

Ce projet viserait à améliorer la qualité de vie des travailleurs, à renforcer le bien-être au travail ainsi qu'à réduire drastiquement le stress, qui peut évidemment avoir des incidences négatives sur les individus.

Toutefois, dans le présent contexte d'une économie axée sur la compétitivité et face aux contraintes vécues dans les entreprises – plus particulièrement les PME –, et eu égard aux modes d'organisation tels que le télétravail, je souhaite vous interroger au sujet de cette mesure qui soulève plusieurs questions.

Monsieur le ministre, quels sont exactement les contours du projet que vous entendez déposer sur la table du gouvernement? Toutes les catégories d'employeurs sont-elles concernées?

Quel est l'état des concertations avec les partenaires sociaux à ce propos? En l'occurrence, quelle est la position des représentants des PME, des indépendants et des professions libérales?

Enfin, avez-vous déjà en tête un calendrier précis pour l'entrée en vigueur de ce dispositif?

**02.02** **Raoul Hedebouw** (PTB-GO!): Mijnheer de minister, burn-out wordt kennelijk de ziekte van de eenentwintigste eeuw. De steeds grotere flexibilisering van de arbeidsmarkt en steeds hogere werkdruk in sommige bedrijven en sectoren leidt ertoe dat vele werknemers voor langere periodes uitvallen. Het duurt

maanden om te herstellen van een burn-out. Langdurige afwezigheid is dan ook het gevolg. Het is van essentieel belang meer in te zetten op de preventie van psychosociale risico's in de bedrijven en burn-outs te voorkomen. Deconnectie is daarom een goed idee en het zou een recht moeten zijn voor werknemers, zoals dat in Frankrijk en Duitsland reeds het geval is.

Ten eerste, via een wetsontwerp wilt u de sociale partners ertoe aanzetten om in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk te overleggen over mogelijke afspraken over deconnectie. Hebben de sociale partners hier al overleg rond gehad of een advies gegeven?

Ten tweede, u wilt in de mogelijkheid voorzien dat de werknemers in het CPBW voorstellen kunnen doen en adviezen kunnen uitbrengen rond deconnectie. Maar wat als de werkgever op geen enkele manier bereid is om daar rekening mee te houden?

Ten derde, in Frankrijk is het recht op deconnectie verworven voor de werknemers. Zou dat geen betere maatregel zijn om deconnectie voor iedereen te garanderen?

**02.03** Minister **Kris Peeters**: Mijn voorstel om afspraken over de deconnectie en het gebruik van digitale werkmiddelen buiten de arbeidstijd te maken, maakt deel uit van het wetsontwerp inzake de relancewet, dat uitvoering aan het Zomerakkoord geeft.

Het ontwerp is momenteel onderwerp van een plenaire discussie en volgt de vastgelegde procedure. Indien ik mij niet vergis, gaat het ontwerp nu voor definitieve goedkeuring naar de plenaire vergadering, zodat ook de datum van inwerkingtreding vastligt.

L'objectif de cette initiative est d'inciter tous les employeurs à se concerter au niveau de l'entreprise sur la déconnexion et l'utilisation de moyens de travail digitaux en dehors des heures de travail. Cette concertation doit avoir lieu tant dans les grandes que dans les petites entreprises, mais les solutions peuvent bien évidemment différer à la mesure de l'entreprise.

Het gaat hierbij niet noodzakelijk om een recht op deconnectie zoals in Frankrijk, waarnaar de heer Hedebouw verwees, maar eerder een recht op bespreking van deze problematiek in het comité voor preventie en bescherming op het werk. In kleinere ondernemingen waar geen comité is, moet dat overleg plaatsvinden met de vakbondsafvaardiging of zelfs rechtstreeks met de werknemers. We zijn dus niet zo ver gegaan als in Frankrijk. We willen namelijk het overleg in de onderneming, waarvan u ook een groot voorstander bent, alle kansen geven en hierover spreken als wijze en volwassen mensen.

Eventueel kan het wenselijk zijn om bepaalde afspraken die uit dit overleg voortvloeien vast te leggen in een cao of in een arbeidsreglement. Ik denk daarbij aan gedragsregels, zoals het niet beantwoorden van mails na 20 uur of tijdens weekends en vakanties, maar ook aan technische oplossingen op maat van de onderneming en haar werknemers.

Dan is er ook de problematiek van het telewerk. Telewerk kan volgens mij zeker worden beschouwd als een opportuniteit omdat het toelaat stresserende woon-werkverplaatsingen te beperken en de *work-life balance* te verbeteren. Daarom heb ik zoals u weet in de wet werkbaar wendbaar werk een kader gecreëerd voor occasioneel telewerk waardoor een werknemer het recht heeft om telewerk te vragen, ook wanneer er niet in regulier telewerk voorzien is in de onderneming.

Mais le télétravail présente en même temps des risques, notamment celui de voir le travailleur connecté en permanence au PC portable ou au smartphone, ce qui pourrait estomper progressivement la frontière entre le travail et la vie privée. Il est donc d'autant plus important que des accords clairs soient conclus sur l'utilisation des moyens de communication digitaux en dehors des heures normales de bureau.

In de strijd tegen overmatige werkstress en burn-out en in het kader van de nieuwe vormen van arbeidsorganisatie zoals telewerk, vormt het een onderdeel van een goed personeelsbeleid duidelijke afspraken te maken over het gebruik van digitale werkmiddelen buiten de kantooruren.

De mogelijkheid tot digitale deconnectie moet optimaal tegemoetkomen aan de bezorgdheden van de werknemers inzake de *work-life balance* en moet zoveel mogelijk duidelijkheid scheppen voor alle betrokkenen, zowel werkgevers als werknemers.

Concluderend, wij vinden dat daar echt over gesproken moet worden. Wij willen de sociale dialoog in de onderneming alle kansen geven, zodat op maat van elke onderneming en elke sector oplossingen gevonden kunnen worden. Ik meen dat wij op die manier antwoorden op de terechte vraag hoe men moet omgaan met de digitale communicatiemiddelen van onze tijd omwille van het evenwicht tussen werk en privéleven.

**02.04 Gautier Calomne (MR):** Monsieur le ministre, je vous remercie pour votre réponse. Il me semble en effet utile et intéressant de réfléchir en permanence à des mesures permettant d'augmenter le bien-être des travailleurs et de diminuer leur stress. Vous avez évoqué le télétravail et la question du droit à la déconnexion.

On voit que l'un peut être lié à l'autre. Il est donc important de garder à l'esprit l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Je note par ailleurs que des accords spécifiques seraient trouvés en fonction de la taille de l'entreprise. En effet, on ne peut imposer le même modèle partout. Ce qui est réalisable dans de grosses entreprises ne l'est pas forcément dans de plus petites qui ne disposent que de peu de personnel pour remplir leurs missions. Nous serons attentifs à l'évolution de ce dossier. Je vous remercie d'ores et déjà pour les éclaircissements que vous nous avez communiqués aujourd'hui.

**02.05 Raoul Hedebouw (PTB-GO!):** Monsieur le ministre, je ne suis qu'à moitié satisfait par votre réponse. La reconnaissance de la non-existence du droit à la déconnexion en Belgique est un élément positif. Mais il aurait été bienvenu d'avoir une méthode permettant de garantir cette égalité de droits entre tous les travailleurs, que les entreprises soient de petite ou de grande taille.

En renvoyant tout vers la concertation dans les entreprises, on sait déjà ce qui va se passer: dans les entreprises où le rapport de forces existe, le droit à la déconnexion sera obtenu mais dans les petites et moyennes entreprises, le travailleur restera corvéable à merci en restant connecté car c'est ce qu'attend de lui son patron qui, lui, est en permanence connecté. La seule manière de garantir cette égalité de droits entre tous les travailleurs serait d'établir un droit à la déconnexion. À l'instar de ce qui se fait en France, cela doit être inscrit dans la loi.

Je sais que la théorie des étapes vous est chère, monsieur le ministre. Mais à force de faire de tout petits pas, on finit par reculer. Autant faire de grands pas en avant, ce en quoi je voudrais vous aider. C'est tout nous, ça! La générosité, la démocratie! Monsieur le ministre, nous suivrons ce dossier de très près.

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

### **03 Questions jointes de**

- **M. Éric Massin au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la discrimination envers les travailleurs malades" (n° 20001)**

- **M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'octroi de primes individuelles pour lutter contre l'absentéisme pour cause de maladie" (n° 23613)**

### **03 Samengevoegde vragen van**

- **de heer Éric Massin aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "discriminatie van zieke werknemers" (nr. 20001)**

- **de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het toekennen van individuele premies om ziekteverzuim tegen te gaan" (nr. 23613)**

De **voorzitter**: De heer Massin is niet aanwezig.

**03.01 Raoul Hedebouw (PTB-GO!):** Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, in een persbericht van het Voka van begin februari 2018 werd gesteld dat er te veel ziekteverzuim is waarvoor, onder meer de huisartsen verantwoordelijk zouden zijn. Zij zouden zich onder druk van de patiënten laten verleiden om ziektebriefjes te schrijven, wanneer de patiënten in kwestie in principe arbeidsgeschikt zijn. Op het bericht kwam veel reactie, onder meer van de voorzitter van het Limburgse Huisartsenplatform, Jos Vanhoof, die opmerkte dat het veeleer omgekeerd is. Mensen gaan sneller opnieuw aan de slag uit angst hun job of inkomen te verliezen.

Ook in *De Standaard* verscheen een antwoord van huisarts Karel Van Bever die het ziekteverzuim veeleer aan de werkdruk, het langer werken, burn-outs en fysieke overbelasting koppelde. Mijnheer de minister, ik citeer hem: "Ik ben nu veertien jaar huisarts, heb tienduizenden patiëntencontacten achter de rug en nog geen enkele keer heb ik een patiënt gezien die systematisch onredelijk of onterecht een ziektebriefje vraagt. Nochtans wordt dat beeld vaak verspreid. Daarentegen krijg ik heel vaak patiënten over de vloer die totaal op zijn, mentaal en/of fysiek, en waarbij de werksituatie mee de oorzaak is: stress, bandsnelheid, werkonzekerheid, superflexibiliteit, toiletbezoeken die gelimiteerd zijn en gechronometreerd worden, targets die onhaalbaar zijn. Je zou ervan schrikken hoeveel van die patiënten vragen om een pilletje, een cortisonespuut of andere zaken die hen in staat moeten stellen om toch te blijven werken, soms tegen beter weten in."

In dat verband sprak hij ook over een verhaal waarbij een patiënt een brief met de hiernavolgende inhoud kreeg toegestuurd. Het is belangrijk, want het gaat om een groot bedrijf in ons land. "Met veel plezier informeren wij via deze weg dat wij tijdens het jaar 2018 op de werf ArcelorMittal Gent het ziekteverzuim wensen te verminderen. Daarom starten wij met een testproject voor het hele jaar 2018, waarmee wij hopen het ziekteverzuim op ArcelorMittal Gent te verminderen. Deze incentive is geldig voor alle personeelsleden die het ganse jaar 2018 in vast dienstverband zijn bij firma Ariel. De personeelsleden die zeven dagen of minder ziek zijn tijdens het ganse jaar 2018, ontvangen een incentive van 75 euro netto die zal worden uitbetaald in de loop van februari 2019. Wij hopen op een positieve evolutie." Mijnheer de minister, dat is een brief die alle werknemers van Ariel hebben gekregen.

In het licht van die informatie heb ik de hiernavolgende vragen.

Ten eerste, hoeveel firma's werken met dergelijke vormen van incentives om het ziekteverzuim tegen te gaan?

Ten tweede, is hier geen sprake van discriminatie op basis van de gezondheidstoestand van de individuele werknemer?

Ten derde, in het gegeven concrete geval is een vijfde van de werknemers van Ariel op de site ArcelorMittal Gent langdurig ziek. Sommige werkposten zijn doorheen de jaren van 16 uur naar 2,5 uur teruggebracht. Hoe zal het nieuwe burn-outpreventieplan met eventuele burn-outcoaches daaraan iets kunnen doen?

Ten vierde, hoe beoordeelt u die evolutie in het licht van de maatregelen rond werkbaar werk?

**03.02** Minister **Kris Peeters**: Mijnheer de voorzitter, collega Hedebouw, deze vraag gaat over de zogenaamde incentives om het ziekteverzuim tegen te gaan en die inhouden dat werknemers die niet of weinig ziek zijn, een beloning krijgen in de vorm van een premie, een reischeque of een loonsverhoging. Er bestaat geen verplichting voor ondernemingen om hun beleid ter bestrijding van absentieïsme te melden aan de toezichthoudende overheid. Ik kan dan ook geen antwoord geven, spijtig genoeg, op de vraag hoeveel ondernemingen dergelijke incentives gebruiken.

Uiteraard bestaan er wel wetgeving en sociale akkoorden die een toetssteen kunnen vormen voor ondernemingen en werknemersafgevaardigden voor wat al of niet aanvaardbaar is om absentieïsme terug te dringen. Men moet er ongetwijfeld ook voor opletten dat incentives om niet afwezig te zijn van het werk, niet uitmonden in presentieïsme. Zieke werknemers die toch komen werken, kunnen bovendien ook andere werknemers besmetten en door onvoldoende rust kan de aandoening verergeren en langduriger ziekteverzuim veroorzaken.

De vraag rijst of dergelijke incentives een vorm van discriminatie uitmaken, wat ook uw vraag was. De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie stelt dat het verboden is te discrimineren omwille van de huidige of toekomstige gezondheidstoestand. In dit geval krijgt iemand die ziek is geweest, niet dezelfde voordelen als een collega die niet of minder ziek is geweest. Overeenkomstig de wet van 10 mei 2007 is er sprake van direct onderscheid wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie is of zou moeten behandeld worden op basis van één van de beschermde criteria.

Een verschil in behandeling is echter niet noodzakelijk een discriminatie. Er is sprake van directe discriminatie wanneer er een direct onderscheid bestaat op grond van één van de beschermde criteria, tenzij dit directe onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, en de middelen voor het



bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Het komt mij niet toe om te oordelen over het bestaan van een eventuele discriminatie in dit geval: enkel de hoven en rechtbanken zijn immers bevoegd om hierover te oordelen, rekening houdend met de rechtvaardiging die wordt aangevoerd door degene die het verschil in behandeling heeft ingesteld.

Hetzelfde kan worden gezegd over de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 95 van 10 oktober 2008, gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie. Voor de toepassing van deze cao wordt onder het beginsel van gelijke behandeling in arbeid en beroep verstaan: "De afwezigheid van elke vorm van discriminatie op grond van, onder meer, het ziekteverleden."

Ik kan evenmin oordelen over een concrete situatie zonder voldoende kennis van de feiten. Het grote aantal langdurige zieken op de site van ArcelorMittal waarnaar u verwijst, is ongetwijfeld niet volledig te wijten aan burn-out. Daar ga ik toch van uit.

Zonder conclusies te trekken voor dit specifieke geval geven de cijfers van het RIZIV immers aan dat bij ongeveer een derde van de mensen die meer dan een jaar afwezig zijn wegens ziekte dit te wijten is aan mentale of psychische problemen. Dit is uiteraard ruimer dan alleen burn-out, maar toch wil ik samen met de sociale partners inzetten op het ondersteunen van ondernemingen die via pilootprojecten willen nagaan hoe burn-outs kunnen worden voorkomen. Het wettelijk kader daarvoor is volop in ontwikkeling en ik hoop dat zo snel mogelijk te kunnen finaliseren.

Ook de wet betreffende werkbaar en wendbaar werk die vorig jaar het licht zag, moet de werknemer toelaten meer vat te hebben op zijn werk en zijn inspanningen beter te spreiden om werk en privé beter op elkaar af te stemmen, wat op indirecte wijze ook het absentisme kan verminderen.

Tot slot kan ik u melden dat mijn inspectiediensten, dus het Toezicht op de Sociale Wetten en het Toezicht op het Welzijn op het Werk, de zaak bestuderen en een onderzoek hebben opgestart. Op basis van de feitelijke vaststellingen zullen zij gepast optreden. Ik denk dat dit laatste u toch enige voldoening kan schenken.

**03.03 Raoul Hedebouw** (PTB-GO!): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, ik kan mij zeker vinden in dat laatste en kijk met belangstelling uit naar de resultaten van de inspectie.

Als wij het over discriminatie hebben, is het belangrijk dat werknemers die ziek zijn niet nog meer afzien van hun eigen situatie.

In heel veel bedrijven is er vandaag heel veel druk om het presentisme toe te passen en niet het absentisme, dus ik hoop dat wij dat kunnen tegengaan.

*L'incident est clos.*

*Het incident is gesloten.*

#### **04 Questions jointes de**

- **Mme Muriel Gerkens au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la différence salariale liée au genre des jobistes" (n° 20139)**

- **Mme Stéphanie Thoron au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'inégalité salariale des travailleurs étudiants" (n° 21506)**

#### **04 Samengevoegde vragen van**

- **mevrouw Muriel Gerkens aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het gendergerelateerde loonverschil bij jobstudenten" (nr. 20139)**

- **mevrouw Stéphanie Thoron aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de loonverschillen tussen jobstudenten" (nr. 21506)**

**04.01 Muriel Gerkens** (Ecolo-Groen): Monsieur le président, monsieur le ministre, ma question date de fin août, mais je pense que cette réalité n'a pas changé. Selon une étude réalisée par le groupe Randstad, si le

salaires moyen annuel des étudiants jobistes était de 2 030 euros, il y aurait une différence de salaire entre les jobistes jeunes filles et les jobistes jeunes hommes. Ainsi, les étudiantes gagnent en moyenne 1 904 euros, tandis que les étudiants, eux, gagnent 2 166 euros!

L'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes a repéré des éléments explicatifs. Ainsi, les filles sont plus nombreuses dans des secteurs aux rémunérations plus faibles. Malgré tout, au-delà, il constate que de la discrimination pure intervient aussi.

C'est horrible de se dire que déjà pour les étudiants qui travaillent, il existe un écart entre le salaire moyen des hommes, de 11,1 euros de l'heure, et des femmes avec 10 euros de l'heure. Ce constat est une sonnette d'alarme qui doit nous faire réagir. Il n'est pas acceptable que cette discrimination en général existe, et déjà à ce niveau-là.

Monsieur le ministre, quel processus avez-vous, ou allez-vous mettre en place pour supprimer cette inégalité? Quelles seront les étapes de votre action pour y parvenir?

**04.02 Kris Peeters**, ministre: Monsieur le président, chers collègues, madame Gerken, le principe du salaire égal à travail égal fait déjà depuis longtemps partie de la législation belge et européenne. C'est un des piliers de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

J'ai également pris connaissance de l'étude de Randstad. Bien que je n'aie aucune raison de remettre en question l'exactitude de leurs informations, je souhaiterais souligner que selon le rapport sur l'écart salarial du SPF Emploi et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'écart salarial pour l'ensemble des moins de 25 ans, en général, c'est-à-dire pas seulement pour les étudiants, s'élève à seulement 2 % du salaire horaire.

L'écart salarial global est également très faible dans notre pays. Ainsi, l'OCDE a publié encore récemment des données suivant lesquelles notre pays enregistre le plus petit écart en termes de rémunérations entre les hommes et les femmes parmi les 35 pays repris.

Comme le souligne Randstad, l'écart de rémunération s'explique principalement par les secteurs dans lesquels les étudiant(e)s travaillent. Les filles sont sur-représentées dans les secteurs et les services qui sont moins valorisés financièrement. En outre, les garçons et les filles ne remplissent souvent pas les mêmes fonctions dans le même secteur. Les garçons sont plus souvent recrutés pour des tâches techniques et manuelles, qui sont mieux payées.

Un autre facteur expliquant l'écart de rémunération a trait au fait que les filles consacrent moins de temps à un travail rémunéré que les garçons. C'est notamment à cette ségrégation qu'il faut s'attaquer. C'est pour cette raison que je me joins aux initiatives prises entre autres dans le domaine de l'égalité des chances et de l'éducation. Il est également évident que mes services agiront également lorsqu'une discrimination claire sera établie.

En outre, il importe d'être attentif à la concrétisation sectorielle par rapport à la neutralité sur le plan du genre de la loi relative à l'écart salarial. Afin d'assurer la neutralité sur le plan du genre des classifications des fonctions sectorielles, la loi a instauré un contrôle des classifications des fonctions sectorielles, qui est effectué par le service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le contrôle s'est concentré sur toutes les CCT enregistrées au 31 décembre 2017. Sur les 45 classifications de fonctions non neutres sur le plan du genre, il n'y en a à présent plus que 12 qui sont considérées comme telles.

Conformément à la loi relative à l'écart salarial, l'administration demandera aux commissions paritaires ayant une classification de fonctions non neutre sur le plan du genre d'expliquer pourquoi leur classification de fonctions n'est pas neutre sur le plan du genre. Ces commissions paritaires disposent d'un délai de trois mois à compter de la notification de cette demande pour formuler une explication. Comme le souligne déjà Randstad, une rémunération inégale pour le même travail est très exceptionnelle et c'est tant mieux!

**04.03 Muriel Gerken** (Ecolo-Groen): Je vois qu'effectivement, il y a eu contrôle pour certaines de ces fonctions dans le cadre de certaines commissions paritaires. Je vous réinterrogerai plus tard sur les explications qui ont été fournies mais je pense vraiment que cette différence barémique entre les filles et les

garçons est un véritable problème.

Il est vrai qu'on dit que ce sont des fonctions et des tâches différentes mais là aussi, c'est de la ségrégation qui n'a pas toujours de sens non plus. Il n'y a pas de raison que tout ce qui est technique et mieux rémunéré concerne les garçons et que les filles aient les autres boulots. Je trouve vraiment que quand on engage des étudiants en dehors du cadre des travailleurs, il doit y avoir une obligation pour que le job étudiant soit rémunéré de la même manière de sorte à stimuler filles et garçons à occuper les mêmes fonctions et à s'assurer qu'ils sont rémunérés de la même manière.

On a des lois et on doit bien constater qu'au fil des ans, ces écarts salariaux persistent, même quand on enlève la différence de fonctions et de secteurs de travail. Un volontarisme exacerbé doit donc se manifester pour le contrôle et la recherche de solutions.

*Het incident is gesloten.*

*L'incident est clos.*

**05** **Vraag van de heer Wim Van der Donckt aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de organisatie van de eerstvolgende sociale verkiezingen in 2020" (nr. 20395)**

**05** **Question de M. Wim Van der Donckt au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'organisation des prochaines élections sociales en 2020" (n° 20395)**

**05.01** **Wim Van der Donckt (N-VA):** Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, dit is een opvolgingsvraag na mijn vraag van 29 mei 2013. Zoals u weet is vanaf 1 januari 2014 het zogenaamde eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden van kracht geworden. Omdat deze wet in feite een eengemaakt profiel van de werknemers bevat zouden er dus ook gevolgen moeten zijn voor de sociale verkiezingen die nog steeds een onderscheid kennen tussen de kiescolleges voor arbeiders, bedienden, jongeren en kaderleden.

Bij de vorige sociale verkiezingen beloofde u dat u de nodige initiatieven zou nemen om de sociale verkiezingen aan te passen aan de eengemaakte wetgeving. U verklaarde toen dat wij de eerste fase van het eenheidsstatuut gehad hadden en dat het nog te vroeg was om tot een enkel kiescollege te komen. In die periode was dat ook begrijpelijk. U zei echter dat dit tegen 2020 wel zou lukken.

Ik had u daar graag enkele vragen over gesteld.

Werden er ondertussen initiatieven genomen om deze problematiek op te lossen tegen de volgende sociale verkiezingen? Zo ja, kunt u dan wat meer uitleg geven over die lopende initiatieven? Zo nee, wat is dan de juiste timing?

**05.02** **Minister Kris Peeters:** Mijnheer de voorzitter, collega Van der Donckt, elke vier jaar wordt er na de procedure van de sociale verkiezingen door mijn administratie een evaluatie gemaakt van het verloop van deze verkiezingsprocedure. Naar aanleiding van deze evaluatie wordt aan de sociale partners een aantal voorstellen aangaande vereenvoudiging en verduidelijking van de procedure van de sociale verkiezingen gedaan.

Deze voorstellen van mijn administratie en de tegenvoorstellen van de sociale partners worden met het oog op de voorbereiding van de sociale verkiezingen in 2020 behandeld gedurende meerdere vergaderingen van het begeleidingscomité sociale verkiezingen. Hierin zetelen werkgevers- en werknemersorganisatie. Het comité wordt voorgezeten door de administratie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Een van de voorstellen die uit de evaluatie naar voren kwam, betreft de harmonisering van het werknemersstatuut binnen het kader van de socialeverkiezingsprocedure. Mijn administratie heeft het begrip werknemerscategorie — de jeugdige werknemers, de arbeiders, de bedienden en de kaderleden — na de sociale verkiezingen van 2016 aan een grondige studie onderworpen. Aan de hand van cijfergegevens werd in de evaluatie de draagwijdte van deze werknemerscategorieën geschetst evenals hun impact op de verkiezingsprocedure.

De voorstellen van mijn administratie werden dan door de sociale partners in het begeleidingscomité in beraad genomen. Ik kan u meegeven dat uit de bespreking hieromtrent bleek dat er nog geen consensus is

om een harmonisering van de statuten te verwezenlijken met het oog op de sociale verkiezingen 2020.

De reden, de *ratio legis* dat er nog geen akkoord is, is het feit dat de betrokken sociale partners binnen de Groep van Tien pas tegen eind 2018 een beslissing zullen nemen omtrent de voortzetting van de eenmaking der statuten. Zij oordelen dat het aangewezen is de harmonisatie eerst door te voeren op interprofessioneel en sectoraal niveau alvorens dit te hanteren op ondernemingsniveau. Zij verkiezen dus een top-downaanpak. In de loop van de komende maanden zal ik ook de sociale partners in de nationale arbeidsraad om advies vragen over de noodzakelijke wetwijzigingen met het oog op de sociale verkiezingen 2020.

Mijnheer Van der Donckt, wij hebben dus al actie ondernomen. Er ligt al een en ander ter bespreking bij de sociale partners. Wij zullen nog bijkomende adviezen vragen aan de Nationale Arbeidsraad. Het is de bedoeling de nodige wetwijzigingen door te voeren voor de verkiezingen van 2020. Als ik die wetwijzigingen doorvoer, dan kunnen wij daar nog uitgebreid over discussiëren, mochten mijn voorstellen u niet behagen.

**05.03 Wim Van der Donckt (N-VA):** Bedankt voor uw uitgebreid antwoord, mijnheer de minister. Ik kijk uit naar uw verdere initiatieven. U zult het mij niet kwalijk nemen dat ik dit dossier nauwgezet opvolg.

**05.04 Minister Kris Peeters:** Ik had niets anders verwacht.

**05.05 Wim Van der Donckt (N-VA):** Ik dank u voor uw antwoord.

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

#### **06 Questions jointes de**

- **M. Benoît Piedboeuf au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les travailleurs en milieu amianté" (n° 21027)**
- **Mme Muriel Gerken au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le suivi des travailleurs dans les lieux où il y a eu de l'amiante" (n° 23667)**
- **M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les mesures destinées à protéger les travailleurs potentiellement exposés à l'amiante" (n° 23859)**

#### **06 Samengevoegde vragen van**

- **de heer Benoît Piedboeuf aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "werknemers die in een omgeving werken waar zij (mogelijk) worden blootgesteld aan asbest" (nr. 21027)**
- **mevrouw Muriel Gerken aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de opvolging van werknemers die werken in met asbest besmette ruimten" (nr. 23667)**
- **de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de maatregelen ter bescherming van werknemers die mogelijk blootgesteld worden aan asbest" (nr. 23859)**

**06.01 Raoul Hedebouw (PTB-GO!):** Mijnheer de minister, sinds het verbod op het gebruik van asbest, in 2001, zullen wij zeer geleidelijk een daling zien van het aantal slachtoffers dat beroepsmatig in contact is gekomen met asbest, ondanks de lange latentietijd van bijvoorbeeld mesothelioom, tussen 10 en 70 jaar.

Kom Op Tegen Kanker en ABEVA gaan er dan ook vanuit dat wij geleidelijk een verschuiving zullen zien van beroepsmatige asbestslachtoffers naar omgevingsgerelateerde asbestslachtoffers. Gelet op het feit dat in Vlaanderen momenteel nog zo'n 3,7 miljoen ton asbest in omloop is en dat slechts een derde van het aantal scholen een asbestinventaris bezit, is het niet onwaarschijnlijk dat er nog steeds mensen ten prooi zullen vallen van asbestose of mesothelioom. Op het moment werken nog vele mensen in een omgeving waar asbest aanwezig is. Ook komt men bij renovatie-, sloop- of herstellingswerken soms tot de vaststelling dat men blootgesteld is aan asbest.

Ten eerste, welke maatregelen plant u nog te nemen om werknemers te beschermen in omgevingen waar zij indirect worden blootgesteld aan asbest?

Ten tweede, kunt u zorgen voor een regeling betreffende de opvolging door de arbeidsgeneesheer van werknemers die plots aan asbest werden blootgesteld?

Ten derde, is het niet wenselijk dat alle gemeenten een inventaris opstellen met de locatie van asbest, zodat bij werken de inventaris gemakkelijk kan worden geraadpleegd en in de nodige bescherming wordt voorzien?

Ten vierde, is het niet wenselijk dat alle gemeenten een asbestloket oprichten om burgers en bedrijven te helpen bij het verwijderen van asbest, zoals dat gebeurt in Breda, Nederland?

Ten vijfde, kunt u een speciaal telefoonnummer ter beschikking stellen, een centraal meldpunt waar iedereen terecht kan met problemen en klachten inzake het onvoorzichtig verwijderen van asbest? Van daaruit zou men ook naar de bevoegde diensten de betreffende dossiers kunnen dispatchen.

**06.02** Minister **Kris Peeters**: Mijnheer Hedebouw, voor werknemers die tijdens hun werk regelmatig het risico lopen om aan asbest te worden blootgesteld, bijvoorbeeld doordat zij asbestverwijderingwerken uitvoeren, gelden de regels van het koninklijk besluit van 16 maart 2006 betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan asbest, dat recent werd opgenomen in de codex Welzijn op het Werk, boek VI, titel 3.

De codex bepaalt dat die werknemers onderworpen zijn aan gezondheidstoezicht. Ten eerste, zij moeten een gezondheidsbeoordeling ondergaan voorafgaandelijk aan de eerste blootstelling aan asbest. Ten tweede, er volgt een jaarlijkse gezondheidsbeoordeling, zolang er beroepsblootstelling is. Ten derde, na de beroepsblootstelling kan er in voortgezet gezondheidstoezicht worden voorzien, als de preventieadviseur/arbeidsgeneesheer dat nodig acht.

Daarnaast moet uiteraard ook passieve blootstelling aan asbest worden vermeden, bijvoorbeeld bij werknemers die tewerkgesteld zijn in gebouwen waarin asbesthoudende materialen verwerkt zijn, zoals kantoor- of schoolgebouwen. Daarom verplicht de codex de werkgevers een inventaris op te maken van al het asbesthoudende materiaal dat aanwezig is in de gebouwen op de arbeidsplaats. Als uit de inventaris blijkt dat er asbest aanwezig is, moet er een beheersprogramma worden opgesteld. Dat houdt in dat de toestand van het asbesthoudende materiaal regelmatig wordt gecontroleerd en dat er eventueel preventiemaatregelen worden genomen om blootstelling aan asbest te vermijden. Als blijkt dat het asbesthoudende materiaal in slechte staat is, moet het worden gefixeerd, ingekapseld of verwijderd door een erkende asbestverwijderaar.

Bovendien heeft elke werknemer het recht om spontaan de preventieadviseur of arbeidsgeneesheer te raadplegen naar aanleiding van klachten die volgens hem verband houden met het werk. Dat is ook mogelijk voor een werknemer die zich zorgen maakt over een mogelijke passieve blootstelling aan asbest op het werk.

De codex Welzijn op het Werk is van toepassing op werkgevers en werknemers, waaronder dus ook leerkrachten en ook in de schoolgebouwen. Daarnaast zullen onrechtstreeks ook andere personen, zoals leerlingen, mee worden beschermd. Maar de codex is in principe niet rechtstreeks van toepassing op de leerlingen zelf. Ik verwijs u hiervoor door naar de Gemeenschappen.

U vraagt ook om een methodologie te ontwikkelen voor de opvolging op lange termijn van personen die mogelijk passief aan asbest werden blootgesteld. Die zinvolle vraag wordt best aan minister De Block gesteld. Zij is immers niet alleen bevoegd voor het Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's, Fedris, en het Asbestfonds, maar ook voor de volksgezondheid.

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

#### **07** **Samengevoegde vragen van**

- mevrouw **Anne Dedry** aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de arbeidsomstandigheden van ambulanciers-hulpverleners" (nr. 20376)

- mevrouw **Anne Dedry** aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten,

**belast met Buitenlandse Handel, over "de arbeidsomstandigheden van ambulanciers-hulpverleners" (nr. 21704)**

**07** Questions jointes de

- Mme Anne Dedry au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les conditions de travail des ambulanciers secouristes" (n° 20376)

- Mme Anne Dedry au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les conditions de travail des secouristes-ambulanciers" (n° 21704)

**07.01** **Anne Dedry** (Ecolo-Groen): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, met deze vragen kaart ik het probleem aan van de ambulanciers, meer bepaald een groep beroepskrachten tewerkgesteld bij private ambulancediensten, die worden geconfronteerd met een aantal pijnpunten met betrekking tot hun arbeidsomstandigheden.

Zij moeten, uiteraard, ook nachten en weekends werken, maar blijkbaar worden deze periodes niet correct vergoed en evenmin correct ingesteld volgens de regels van het arbeidsrecht. Een van de manieren om daarmee te oefenen, als ik dat zo mag zeggen, is dat de ambulanciers een 38-urencontract krijgen, terwijl zij in werkelijkheid twee- tot driemaal een shift van 24 uur moeten werken, waardoor zij meer uren presteren dan deze waarvoor zij worden vergoed, alsook premies missen.

Zo mogelijk nog veel erger is dat er ook vzw's en bvba's worden opgericht, waardoor de werknemers gedeeltelijk als beroepskrachten worden ingeschreven, maar in het weekend bijvoorbeeld als vrijwilligers. Onder de ambulanciers die aan deze constructie weigeren mee te werken, zijn er al voorbeelden van personen wiens arbeidscontract beëindigd werd. Het is nogal duidelijk dat vrijwilligers en beroepsambulanciers niet voor dezelfde werkgever mogen werken. Door de bvba's en vzw's onder verschillende namen op te richten, wordt dat omzeild, waardoor er zaken gebeuren die volgens de arbeidswetgeving niet correct zijn.

Deze problematiek werd aan de inspectiedienst al voorgelegd en er werd beloofd om een en ander te onderzoeken. Toen ik mijn vraag opstelde, vernam ik uit de sector dat er nog geen onderzoek was gebeurd, maar ik heb begrepen dat er intussen wel al inspecties werden uitgevoerd. Misschien is dat deel van mijn vraag dan achterhaald en hebt u meer nieuws over de inspecties.

Mijnheer de minister, bent u op de hoogte van deze problematiek?

Bent u van plan om maatregelen te nemen om de uitbuiting van ambulanciers aan te pakken? Zo ja, hoe en met welke timing?

Bent u bereid om wetgevende stappen te zetten — daartoe wil ik gerust het initiatief nemen — zodat de constructies die nu worden opgezet, niet meer mogelijk zijn in de toekomst?

**07.02** Minister **Kris Peeters**: Mijnheer de voorzitter, collega's, zoals u blijkbaar al weet, heb ik de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten gecontacteerd om deze problematiek te onderzoeken. Dat onderzoek loopt en er wordt daarbij samengewerkt met andere bevoegde inspectiediensten. Op dit ogenblik kan er nog niet worden gecommuniceerd omdat het onderzoek nog niet is afgesloten. Bovendien moet ik de resultaten van het onderzoek afwachten alvorens een wetgevend initiatief te kunnen nemen om, mocht een en ander niet conform de sociale wetgeving gebeuren, dit in de toekomst niet meer mogelijk te maken.

Het onderzoek loopt dus en, samen met mij, zult u wat geduld moeten oefenen. Op basis van de resultaten hiervan zal ik zo snel mogelijk nagaan of er een wetgevend initiatief moet worden genomen om de eventuele malversaties tegen te gaan.

**07.03** **Anne Dedry** (Ecolo-Groen): (...)

De **voorzitter**: Excuseert u mij, ik dacht dat u al gerepliceerd had.

Ga uw gang, mevrouw Dedry. Dit is de commissie van de vrijheid, het belangrijkste goed in ons leven. Zo zijn wij rijk geworden.

**07.04 Anne Dedry** (Ecolo-Groen): Mijnheer de minister, ik begrijp dat u samen met mij het onderzoek afwacht. Ik ben zeker van de malversaties, want die mensen vinden dat niet uit. Ik kijk dan ook uit naar uw wetgevend initiatief om deze malversaties aan te pakken. U mag daarvoor rekenen op de steun van mijn fractie.

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

**08 Vraag van de heer Wim Van der Donckt aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "een stand van zaken van de vermindering van het aantal paritaire comités" (nr. 21417)**

**08 Question de M. Wim Van der Donckt au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "un bilan concernant la réduction du nombre de commissions paritaires" (n° 21417)**

**08.01 Wim Van der Donckt** (N-VA): Mijnheer de minister, ik citeer het regeerakkoord: "Het aantal paritaire comités zal worden verminderd en het sectoraal overleg in de paritaire comités zal worden gemoderniseerd om onder meer rekening te houden met het eengemaakte statuut en de economische sectoren in de 21ste eeuw. In dat kader en op voorstel van de regering wordt de rol van de fondsen voor bestaanszekerheid herbekeken vanuit het oogpunt van een versterkte transparantie en met betrekking tot de inning van verplichte bijdragen".

Mijnheer de minister, hoever staat het met de uitvoering van dat onderdeel van het regeerakkoord? Welke initiatieven zijn lopende en welke moeten eventueel nog worden opgestart? Hebt u een timing voor ogen?

**08.02 Minister Kris Peeters:** Mijnheer Van der Donckt, de hervorming van het landschap van de paritaire comités is in het regeerakkoord ingeschreven, maar kan pas plaatsvinden op initiatief van en met de bereidheid van de sectorale sociale partners. Ik heb persoonlijk de voorzitters van de paritaire comités in april 2016 uitgenodigd om na te denken over een optimalisatieoefening en over mogelijk fusies tussen bestaande paritaire organen.

Tegelijkertijd heeft mijn administratie een praktische gids opgesteld voor de harmonisering van de paritaire comités, teneinde de sociale partners een praktisch instrument aan te bieden dat oplossingen voorstelt voor diverse aspecten van de harmonisering, zoals bevoegdheidsgebieden, samenstelling, het lot van de fondsen voor bestaanszekerheid en het lot van de cao's. De gids werd eind juni 2016 aan de sociale partners overhandigd.

Vervolgens heeft de administratie herhaaldelijk de interprofessionele werkgevers- en werknemersorganisaties ontmoet, onder andere om te antwoorden op hun vragen betreffende de harmonisering. De wijziging van artikel 27 van de wet van 5 december 1968 is gepland. Hiermee willen wij de vrees van de sociale partners inzake de harmonisering en deerschikking wegnemen door tijdelijk de continuïteit van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werkgevers en hun werknemers te garanderen bij de overgang naar een nieuw paritair comité. Een en ander loopt tot 1 januari 2023. U herinnert zich die hele discussie nog wel.

Mijn administratie biedt onder andere ook hulp en begeleiding aan aan alle paritaire comités en paritaire subcomités die dat vragen, beantwoordt hun praktische vragen en herinnert hen aan de te onderzoeken knelpunten. Wat de rest betreft, dient het initiatief natuurlijk zoveel mogelijk of zelfs helemaal van de sociale partners te komen.

Sommige sectoren hebben al initiatieven genomen, ofwel met het oog op de opheffing ofwel met het oog op de modernisering van het bevoegdheidsgebied ofwel met het oog op harmonisering.

Die laatste initiatieven inzake harmonisering zijn het minst zichtbaar, want ze vragen voorafgaand een interne oefening van inventarisering, vergelijking en harmonisering van de cao's. Het paritair comité 308 voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie is bijvoorbeeld opgeheven op 1 oktober 2017.

Er zijn vergevorderde gesprekken bezig over de opheffing van het paritair subcomité 120.02 voor de

vlassector, het paritair comité 149 voor sectoren die aan de metaal, machine en elektrische bouw verwant zijn, en er zijn vier subcomités bezig zich open te stellen voor de bedienden. De paritaire subcomités 102.10 en 102.11 onderzoeken ook hun opheffing.

De timing hangt dus voor een groot deel van de bereidwilligheid van de sociale partners, alsook van onder andere de evolutie van de werkzaamheden van het paritair comité en de complexiteit van het herschrijven van het bevoegdheidsgebied.

Met betrekking tot het tweede deel van uw vraag over de fondsen voor bestaanszekerheid kan ik u de praktische gids voor de harmonisering van de paritaire comités warm aanbevelen, mocht u die nog niet ter hand hebben genomen.

Met het oog op de herziening van de rol van de fondsen voor bestaanszekerheid is het de bedoeling om met uitvoering van mijn algemene beleidsnota 2016 en van de bestuursovereenkomst 2016-2018 van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg tegen eind 2018 een gesynthetiseerd verslag over het aantal ingediende verslagen van de fondsen voor bestaanszekerheid, de financiële toestand van die fondsen en het toezicht erop op te stellen.

Kortom, wij hebben alles in gereedheid gebracht en alle instrumenten aangeboden om de harmonisering van de paritaire comités en subcomités mogelijk te maken. Wij hebben er sterk op aangedrongen bij alle sociale partners om dat te doen. De eerste resultaten zijn er al en er zit heel wat in de pipeline.

Ik denk dat we de sociale partners zo veel mogelijk moeten aanmoedigen om voort te werken en de snelheid wat op te drijven.

Ook voor de fondsen voor bestaanszekerheid hebben wij initiatieven genomen, zodat u eind van dit jaar een gesynthetiseerd verslag zult kunnen nalezen. Ook op dat vlak zal een grotere transparantie aan de dag worden gelegd.

**08.03 Wim Van der Donckt** (N-VA): Mijnheer de minister, ik dank u voor uw omstandig antwoord. Wij volgen alleszins samen met u het dossier nader op.

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

#### **09** Questions jointes de

- **Mme Muriel Gerkens à la ministre des Affaires sociales et de la Santé publique sur "l'épidémie dans l'entreprise Clarebout Potatoes" (n° 20579)**

- **Mme Muriel Gerkens au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le nombre anormalement élevé de malades dans la firme Clarebout Potatoes" (n° 20580)**

#### **09** Samengevoegde vragen van

- **mevrouw Muriel Gerkens aan de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid over "de epidemie bij Clarebout Potatoes" (nr. 20579)**

- **mevrouw Muriel Gerkens aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het abnormaal hoge aantal zieken bij Clarebout Potatoes" (nr. 20580)**

**09.01 Muriel Gerkens** (Ecolo-Groen): Monsieur le président, c'est une question qui remonte à septembre mais qui n'a pas perdu de son actualité. Monsieur le ministre, je vous l'ai posée suite à l'exposition de quasiment la moitié des travailleurs de l'entreprise Clarebout qui a un site à Nieuwkerke, en Flandre Occidentale, et un autre à Comines-Warneton, dans le Hainaut.

Fin juillet, entre 85 et 100 employés ont montré des symptômes graves qui n'ont pas été expliqués par l'employeur. On a prétendu qu'ils avaient la grippe pour finir par soupçonner une forme de légionellose développée suite à l'infection de l'eau, à moins qu'il ne s'agisse du syndrome toxique des poussières organiques transmis par des particules toxiques dans l'air.

Ce qui m'inquiète, c'est que la moitié des travailleurs sont victimes d'une maladie manifestement liée à quelque chose de toxique dans l'environnement. Ils ne vont pas travailler. On fait donc venir des intérimaires



pour les remplacer dans les mêmes conditions de travail. L'entreprise dit bien qu'elle désinfecte mais ne donne aucune véritable information. Des prises de sang sont réalisées, mais aucune communication n'est faite aux travailleurs.

C'est une entreprise qui se caractérise par des accidents réguliers. Il y a eu des morts encore dernièrement. Une ouvrière est morte en avril 2016. Le procès est en cours. Un autre travailleur est mort en 2017, un autre a été brûlé au second degré en décembre. Il y a eu plusieurs incendies graves en juillet 2014, septembre 2015, septembre 2016. En janvier-février 2018, il y a encore eu deux départs d'incendie.

La protection des travailleurs n'est pas assurée et la sécurité au travail n'est pas respectée. À ma connaissance, il n'y a ni contrôle ni exigence vis-à-vis de cette entreprise.

Est-il conforme aux exigences relatives à la législation et aux règlements relatifs à la protection des travailleurs qu'il n'y ait pas eu de communication sur les études et tests réalisés vers les travailleurs et les voisins de l'entreprise?

Il n'y a pas eu de suivi concernant les travailleurs, ni d'évaluation de ce suivi. Cela est vrai aussi pour les intérimaires venus travailler dans les mêmes conditions. Nous avons connu la crise du fipronil, une substance qui ne devait pas être présente dans certains lieux d'élevage et qui s'y trouvait. Ici, nous faisons face à une épidémie liée à des substances toxiques, et manifestement, les autorités ne s'inquiètent ni de l'environnement, ni des travailleurs, ni de la santé de ceux-ci. Je souhaite une explication de votre part: à l'heure actuelle, comment peut-on encore rencontrer pareilles situations, dans des entreprises qui travaillent dans le secteur alimentaire et qui occupent 200 travailleurs, dont la moitié sont malades?

**09.02 Kris Peeters**, ministre: Madame Gerken, dès que la situation a été connue, la direction générale Contrôle du bien-être au travail a collaboré intensivement avec les services de santé publique, tant fédéraux que régionaux, sur ce dossier. Les médecins du travail ont aussi collaboré. Tout a été fait par les services publics compétents et les médecins du travail pour examiner cette affaire en profondeur et contacter autant que possible les médecins de famille et ceux des hôpitaux concernés.

L'inspection du bien-être au travail s'est rendue, cela va de soi, plusieurs fois sur place pour effectuer une enquête sur les causes de l'apparition de cette maladie, et vérifier si l'entreprise avait pris et exécuté les mesures nécessaires pour en limiter les conséquences.

Les différents services concernés ainsi que le médecin du travail ont échangé toutes les données possibles, ainsi que le résultat des enquêtes, tout en respectant le secret médical.

Très vite, il a été constaté, premièrement, que, comme vous le dites vous-même, l'apparition de maladies était provoquée soit par une sorte d'épidémie légère de légionellose, soit par un syndrome toxique des poussières organiques, soit par un mélange des deux, avec des symptômes qui peuvent être décrits comme ceux d'une légère grippe.

Deuxième constat, il ne s'agit pas d'une maladie contagieuse. Seules pouvaient être concernées les personnes qui étaient de très près en contact avec les vapeurs ou aérosols provenant des eaux de lavage, et donc, de facto, les travailleurs. Il n'a donc jamais été question d'un risque pour les voisins ou encore pour les membres de la famille des travailleurs.

Dernier constat, le port d'un masque anti-poussières adapté constituait un moyen de protection individuelle suffisant pour prévenir de nouveaux cas.

Les travailleurs ont été informés via l'organe approprié, leur comité de prévention et de protection au travail, comme défini réglementairement dans le Code du bien-être au travail. Tout cela a été clairement communiqué à la presse, entre autres par mon inspection du contrôle du bien-être au travail quand il a été interrogé par les médias à ce sujet, en respectant bien évidemment les règles du Code pénal social.

Tous les travailleurs ont rapidement récupéré. Ils sont complètement guéris et ils seront régulièrement suivis par le médecin du travail.

En outre, l'entreprise, en concertation avec son service interne et externe pour la prévention et la protection au travail, a pris des mesures collectives supplémentaires concernant la gestion de l'eau de ses installations

de lavage, pour réduire autant que possible la répétition d'une telle apparition de maladie. Cet aspect sera également suivi de près par mon service d'inspection.

**09.03 Muriel Gerkens** (Ecolo-Groen): Monsieur le ministre, je ne demande qu'à vous croire. Mais vu l'attitude de la direction de cette entreprise, il est difficile de faire confiance.

Si des informations ont été données, on ne le sait pas. J'ai vu des photos montrant comment les choses se passent dans cette entreprise. Je ne comprends pas qu'une alerte n'ait pas été lancée et que des exigences n'aient pas été formulées concernant l'hygiène au travail, l'état du bâtiment, du sol dans cette entreprise, vu le danger que cela représente pour les travailleurs.

Une communication à destination des autorités locales aurait, selon moi, également été nécessaire. En effet, on a beau dire que cela n'est pas contagieux, il est important de faire connaître le résultat des études, des enquêtes qui ont été menées, ce évidemment dans le respect du secret médical. Il n'est pas question de divulguer le contenu des dossiers. Mais la situation dans cette entreprise est dramatique.

Vous semblez confiant et vous vous voulez rassurant. Mais, selon moi, des contrôles non annoncés de cette entreprise doivent être organisés et des mesures plus strictes doivent être prises à son encontre. En effet, s'il y a eu accident du travail, si un incendie est survenu, si la légionellose ou une autre maladie est apparue, il doit y avoir des explications.

De plus, cette entreprise bafoue les règles régionales en matière d'extension de parking, d'autorisation de transport. Elle ne respecte rien.

Je me permets donc d'insister auprès de vous afin que vous mettiez en place un renforcement des contrôles et des recommandations à l'adresse de ladite entreprise.

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

**10 Vraag van de heer Wim Van der Donckt aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "een stand van zaken van de verdere harmonisering van de statuten arbeider en bediende" (nr. 21418)**

**10 Question de M. Wim Van der Donckt au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "un bilan en ce qui concerne la poursuite de l'harmonisation des statuts ouvrier et employé" (n° 21418)**

**10.01 Wim Van der Donckt** (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, het regeerakkoord voorziet de verdere harmonisering van het statuut van arbeider en bediende om tot een voltooiing van het eenheidsstatuut te komen. Ik citeer alweer: "de verdere harmonisering van de statuten arbeider en bediende binnen een strikt tijds kader te bewerkstelligen en concrete voorstellen hiervoor uit te werken, waarbij rekening dient te worden gehouden met de financiële impact voor alle betrokken actoren. Het gaat onder meer om het gewaarborgd loon, de jaarlijkse vakantie, de tijdelijke werkloosheid en het collectieve arbeidsrecht."

Graag kreeg ik een antwoord op de hiernavolgende vragen.

Ten eerste, kan u een stand van zaken bij dat onderdeel van het regeerakkoord geven?

Ten tweede, welke uitvoering werd aan het onderdeel reeds gegeven?

Ten derde, welke timing hebt u voor ogen?

**10.02 Minister Kris Peeters:** Mijnheer de voorzitter, mijnheer Van der Donckt, zoals blijkt uit mijn beleidsnota van 28 oktober 2016 die u nog altijd fris in het geheugen hebt zitten, heb ik mij geëngageerd om in uitvoering van het regeerakkoord verder werk te maken van het geleidelijk harmoniseren van de nog bestaande verschillen in het statuut van arbeiders en bedienden op het vlak van de jaarlijkse vakantie, het gewaarborgd loon bij ziekte, de tijdelijke werkloosheid en het collectieve arbeidsrecht.

Voor de jaarlijkse vakantie zal die harmonisering uiteraard in samenwerking met de minister van Sociale

Zaken gebeuren. De materie behoort immers tot haar bevoegdheid.

Aangezien werd afgezien van de in het regeerakkoord vooropgestelde maatregelen om het gewaarborgd loon bij ziekte zowel voor arbeiders als voor bedienden op twee maanden te brengen, dient op dat punt, tenzij u daarover nu andere informatie hebt, nog een alternatief te worden uitgewerkt.

De harmonisering van de tijdelijke werkloosheid kan niet los van de hervorming van het landschap van de paritaire comités worden gezien. Zo is met name het systeem van economische werkloosheid hoofdzakelijk op de sectorale regelingen gebaseerd die bijgevolg op de specificiteiten van de sector zijn afgestemd. Een harmonisering van de tijdelijke werkloosheid vereist dan ook geharmoniseerde paritaire comités waarover wij het daarstraks hebben gehad.

Voor het collectieve arbeidsrecht heb ik aan de sociale partners in juni 2016 een door mijn administratie opgestelde gids voor de harmonisering van het paritair comité bezorgd. Die gids reikt concrete oplossingen aan waarover wij het daarstraks ook hebben gehad.

De interprofessionele sociale partners hebben zich in het IPA 2017-2018 overigens geëngageerd om tegen 31 december 2018 te bekijken welke maatregelen kunnen worden genomen in het kader van het dossier arbeiders-bedienden en om het debat over de hervorming van het paritair landschap voort te zetten.

Men moet de sociale partners soms met geduld aanmoedigen om vooruitgang te boeken, wat in dezen ook is gebeurd. Ik hoop dus dat wij tegen het einde van het jaar al verder staan in deze problematiek.

**10.03 Wim Van der Donckt (N-VA):** Mijnheer de minister, ik zal dat geduld aan de dag leggen in dit dossier en kijk vooruit naar 2019.

*Het incident is gesloten.*

*L'incident est clos.*

#### **11** **Samengevoegde vragen van**

- de heer Wim Van der Donckt aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "een stand van zaken van de loonvorming op basis van competenties en prestaties in plaats van anciënniteit" (nr. 21419)

- de heer Vincent Van Quickenborne aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de koppeling tussen loon en anciënniteit" (nr. 21539)

- de heer Wim Van der Donckt aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "een stand van zaken van de loonvorming op basis van competenties en prestaties in plaats van anciënniteit" (nr. 22913)

#### **11** **Questions jointes de**

- M. Wim Van der Donckt au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "un bilan concernant le calcul du salaire sur la base des compétences et des prestations au lieu de l'ancienneté" (n° 21419)

- M. Vincent Van Quickenborne au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la liaison entre salaire et ancienneté" (n° 21539)

- M. Wim Van der Donckt au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "un bilan concernant le calcul du salaire sur la base des compétences et des prestations au lieu de l'ancienneté" (n° 22913)

**11.01 Wim Van der Donckt (N-VA):** Mijnheer de minister, op vraag nr. 21419 heb ik al een antwoord gekregen, en vraag nr. 22913 is een opvolgingsvraag.

Het regeerakkoord, waar blijkbaar veel zaken in staan, voorziet in de invoering van een nieuw loopbaanmodel. Op een vraag van mij antwoordde u op 24 oktober laatstleden dat u voor de start van de sectoronderhandelingen aan de sociale bemiddelaars had gevraagd het punt van de loonbarema's op de agenda te zetten in de sectoren waar het loonverschil op basis van de anciënniteit het grootst is. U wachtte toen het resultaat af van de onderhandelingen en zou op basis daarvan beslissen of verdere initiatieven noodzakelijk zijn.

Mijnheer de minister, wat is het resultaat van de sectoronderhandelingen over de loonbarema's? Hebt u ter

zake al initiatieven genomen? Wat als er geen eensluidend advies komt? Zult u dan zelf actie ondernemen? En wat is dan de timing? Ik kijk uit naar uw antwoorden.

**11.02 Vincent Van Quickenborne** (Open Vld): Mijnheer de minister, in mei vorig jaar verklaarde u dat u werk wilde maken van een loonevolutie op basis van productiviteit in plaats van op basis van anciënniteit. U deed dat naar aanleiding van een waarschuwing aan een bekend bedrijf wegens leeftijdsdiscriminatie.

U hebt toen ook de ambitie uitgesproken iedereen aan het werk te krijgen, net als kanselier Merkel in Duitsland.

Collega Van der Donckt heeft al verwezen naar november 2017. Toen werden de onderhandelingen gestart. Ik kijk net als hij uit naar uw antwoorden.

**11.03 Minister Kris Peeters:** Mijnheer Van Quickenborne, mijnheer Van der Donckt, het klopt dat in het regeerakkoord van oktober 2014 heel veel staat. Soms worden er verklaringen afgelegd over dingen die zagezegd in dat regeerakkoord zouden staan maar die daar niet in staan. Volgens sommigen staat er zelfs meer in dan dat er in staat.

Men leest daar meer in dan er in staat, maar dat is natuurlijk omdat het zo'n goed regeerakkoord is.

In dat regeerakkoord staat inderdaad dat wij de verloning op basis van anciënniteit willen herzien. In 2014 adviseerde de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid het volgende inzake anciënniteitsverloning. Ik citeer: "De koppeling van de loongroei aan de anciënniteit beïnvloedt de werkgelegenheid van oudere werknemers wel, maar andere factoren lijken doorslaggevend te zijn ter verklaring van de massale uittredingen uit de arbeidsmarkt. De mogelijkheid tot vervroegde uittreding, de ontoereikende voortgezette beroepsopleiding en de geringe functiemobiliteit zijn belangrijker dan de loonontsporing bij vijfenvijftigplussers."

Verder lezen wij dat het niet aangewezen is dat de overheid via regelgeving ingrijpt om het gewicht van de anciënniteit in het loonverloop te beperken. "Een uniforme norm zou trouwens ongegrond zijn, gezien de grote verscheidenheid aan functies en het eigen karakter van de bedrijfstakken." Tot zover hetgeen de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid zei in 2014.

In verband met de loonbarema's, ik heb voor de start van de sectoronderhandelingen aan de sociale bemiddelaars gevraagd om dit punt op de agenda te zetten — u hebt ernaar verwezen —, met name voor de sectoren waar het loonverschil op basis van de anciënniteit het grootst is. Ik heb dat uitdrukkelijk gevraagd, ervan uitgaande dat ik dan ook dit punt van het regeerakkoord verder kan aanpakken. Nu blijkt echter het volgende. Wij zijn nu ongeveer een jaar verder en geen enkele sector heeft tot op heden het specifieke initiatief genomen om mij een antwoord te bezorgen of om iets te ondernemen. Collega's, dat doet mij bevroeden dat zowel de werkgeversbank als de werknemersbank de noodzaak om dit aan te pakken minder prioritair acht. Dat is een eerste vaststelling.

De tweede vaststelling is natuurlijk dat loonvorming een materie bij uitstek is voor het sociaal overleg. Ik probeer natuurlijk om de sociale partners in de sectoren zoveel mogelijk te enthousiasmeren om stappen te zetten.

In het regeerakkoord staat ook dat wij de activeringsgraad bij oudere werknemers moeten verbeteren. Dat is natuurlijk ook een punt dat ik moet uitvoeren en waaraan de nodige aandacht werd besteed, met zachte landingsbanen, vormingdoelstellingen met gemiddeld vijf dagen enzovoort.

Ik heb nog het volgend bijkomend initiatief genomen. Anciënniteit hangt natuurlijk samen met productiviteit. Wij hebben aan de OESO gevraagd om specifiek voor België een onderzoek te doen naar en een studie af te leveren omtrent de productiviteit van België. De anciënniteit zal daarin worden opgenomen. De OESO is daarover zeer enthousiast omdat wij met al ons cijfermateriaal en data ideaal zijn om dit probleem te onderzoeken. Ook hier blijf ik met veel geduld voort werken aan wat werd afgesproken.

Ik probeer nu via een andere invalshoek, namelijk hoe wij de productiviteit in België kunnen verhogen, het probleem van de anciënniteit opnieuw op tafel te leggen en de sociale partners bijkomend te enthousiasmeren en te stimuleren om daarvan werk te maken.

**11.04 Wim Van der Donckt** (N-VA): Mijnheer de minister, hartelijk dank voor uw antwoord en voor het

betoonde geduld en doorzettingsvermogen. Mocht u steun nodig hebben, dan weet u op welke schouder u altijd even mag komen leunen.

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

#### **12** **Samengevoegde vragen van**

- de heer **Wouter Raskin** aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het akkoord inzake de herziening van de Europese detachingsregels" (nr. 21436)
- de heer **Frédéric Daerden** aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de herziening van de detachingsrichtlijn na de vergadering van de Europese Raad van 23 oktober" (nr. 21442)
- de heer **Raoul Hedebouw** aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de herziening van de detachingsrichtlijn" (nr. 23858)

#### **12** **Questions jointes de**

- **M. Wouter Raskin** au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'accord concernant la révision des règles européennes en matière de détachement" (n° 21436)
- **M. Frédéric Daerden** au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la révision de la directive relative au détachement à la suite de la réunion du Conseil européen du 23 octobre" (n° 21442)
- **M. Raoul Hedebouw** au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la révision de la directive relative au détachement" (n° 23858)

**12.01** **Wouter Raskin** (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, ik verontschuldig mij voor deze enigszins gedateerde vraag. Ze dateert nog van oktober 2017, maar staat nog aan de agenda.

Op 23 oktober werd u bij uw collega's van de Europese Unie verwacht in het kader van het akkoord rond de herziening van de Europese detachingsregels. U moest zich daar uitspreken over een compromistekst die werd voorbereid door het Estse voorzitterschap nadat een eerdere compromistekst, onder het Maltese voorzitterschap, stootte op een aantal amendementen van Frankrijk en Duitsland, amendementen waarbij ook ons land zich trouwens aansloot.

Op het moment dat deze vraag werd ingediend, was het nog niet duidelijk wat dat nieuwe compromisvoorstel zou inhouden. Uiteraard heeft het nieuws deze vraag ingehaald en is ondertussen voor iedereen duidelijk hoe het verhaal in mekaar zat, maar de vragen zijn wat ze waren.

Ten eerste, kunt u wat toelichting geven bij de afgelopen EPSCO-Raad en het bereikte akkoord? Het is duidelijk voor iedereen, dus u mag heel bondig zijn.

Ten tweede, wat is uw persoonlijke mening over het bereikte akkoord?

**12.02** **Raoul Hedebouw** (PTB-GO!): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, vorig jaar voerden de vakbonden verscheidene keren acties aan het Europees Parlement tegen sociale dumping. Hun eisen zijn en blijven een verscherpte wetgeving en versterkte inspectiediensten, voor iedereen dezelfde degelijke loonvoorwaarden en sociale bescherming en zorg voor gelijke behandeling van alle Europese werknemers, ongeacht waar ze tewerkgesteld zijn. Elke Europese werknemer heeft recht op fatsoenlijke werkomstandigheden, een stabiel inkomen en een waardig bestaan.

De herziening van de detachingsrichtlijn – gelijk loon voor gelijk werk – is dus noodzakelijk om sociale dumping tegen te gaan.

Ondertussen gaat een dialoog door tussen de Europese instellingen – de Europese Commissie, het Europees Parlement en de Europese Raad – over de hervorming van de detachingsrichtlijn. Daarenboven zit een aantal andere belangrijke dossiers zoals de coördinatie van socialezekerheidssystemen binnen de Unie, ook in de pijplijn.

Er zijn vele tegenstellingen en discussiepunten, onder meer tussen de oostelijke en westelijke lidstaten, maar ook met de vakbonden en tussen de instellingen.

Mijnheer de minister, ten eerste, wat is het standpunt van België binnen de Raad wat betreft de duur van de detachering?

Ten tweede, wat is het standpunt van België rond de aansprakelijkheid van de hoofdaannemer wanneer een onderaannemer zich bezondigt aan sociale dumping? Blijft dat beperkt tot één onderaannemer of komt er schot in de zaak om deze aansprakelijkheid uit te breiden tot de hele keten?

Ten derde, wanneer moet de nieuwe detacheringsrichtlijn in werking treden volgens België?

Ten vierde, wat is het standpunt rond het betalen van sociale bijdragen in het land van bestemming? Vindt u dit niet een noodzakelijke maatregel?

Ten vijfde, hoe zit het met de transportsector? Zal die onder deze richtlijn vallen? Wat verdedigt België in dezen?

**12.03** Minister **Kris Peeters**: Mijnheer de voorzitter, collega Raskin, uw vraag was gedateerd, maar is terug actueel geworden. In het Europees Parlement is de dialoog over dit dossier volop bezig. Ik probeer ook mijnheer Hedebouw alle gevraagde informatie te geven.

Op 23 oktober werd er inderdaad een akkoord bereikt over de herziening van richtlijn 96/71 over de detachering van werknemers. Dit gebeurde met een gekwalificeerde meerderheid van eenentwintig lidstaten. Drie lidstaten onthielden zich: het VK, Ierland en Kroatië. Vier lidstaten stemden tegen: Hongarije, Polen, Letland en Litouwen. Dit is allereerst een zeer groot succes in de strijd voor eerlijke concurrentie en tegen sociale dumping, aangezien het principe van gelijk loon voor gelijk werk nu vanaf de eerste dag wordt verankerd in de richtlijn. Het is ook een succes voor commissaris Marianne Thyssen die hier de afgelopen jaren, onder meer in nauwe samenwerking met ons land, aan heeft gewerkt.

Dit akkoord is nu het standpunt van de Raad waarover momenteel verder wordt onderhandeld met het Europees Parlement in de zogenaamde dialoog die nu volop bezig is.

Wat moeten we onthouden van het akkoord in de Raad? Dat zijn vier elementen: het principe van gelijk loon voor gelijk werk, de maximale duur van een korte detachering, de overgangperiode en de behandeling van het transport.

Gelijk loon voor gelijk werk is het eerste element. De lidstaten bereikten een akkoord over de uitbreiding van de zogenaamde harde kern van arbeidsvoorwaarden.

Tot nu toe is in een bepaalde lezing van de bestaande richtlijn enkel het minimumloon van toepassing bij detacheringen. Dat wordt nu vervangen door een ruimer loonbegrip dat rekening houdt met collectieve arbeidsovereenkomsten, bonussen en andere vergoedingen. Ook een ruimere reeks van andere arbeidsvoorwaarden moet vanaf het begin worden toegepast.

Ten tweede, de maximale duur van een korte detachering. Het akkoord bepaalt dat bij een detachering van meer dan 12 maanden minimaal de arbeidsvoorwaarden van het land van ontvangst moeten worden gerespecteerd. Die periode kan eventueel worden verlengd met 6 maanden op basis van een gemotiveerde notificatie van de betrokken onderneming. Ten opzichte van die eerste verlengbare periode komt er voor detacheringen van lange duur bijvoorbeeld een gewaarborgd loon bij ziekte bij. Aangezien ons land had gepleit voor 12 maanden, is dat voor ons een aanvaardbaar compromis, maar er wordt momenteel nog over gediscussieerd in het Europees Parlement.

Wat betreft de vraag van de heer Hedebouw over onderaannemers, ons land kan zich vinden in de mogelijkheid voor lidstaten om, wanneer het verplicht is bij een onderaanneming de onderaannemer de loonvoorwaarden van de hoofdaannemer te laten toepassen dit ook verplicht te kunnen maken voor onderaannemers die met gedetacheerde werknemers werken. Dat voorstel heeft de eindmeet niet gehaald, maar indien ons land ooit van deze mogelijkheid gebruik had gemaakt, dan moest het dat ook opleggen aan onderaannemers die niet met gedetacheerd personeel werken. Er waren dus sowieso twee kanten aan dit onderdeel.

Ten derde, de overgangperiode. De lidstaten zullen na de publicatie van de nieuwe richtlijn drie jaar de tijd hebben om de richtlijn om te zetten in het eigen recht. Een jaar later zullen de nieuwe regels dan van toepassing worden. Uiteraard was ons land voorstander van een zo snel mogelijke inwerkingtreding, maar voor een aantal lidstaten was een voldoende lange overgangperiode nodig om hun bedrijven toe te laten zich aan te passen.

De nieuwe regels zullen voor de transportsector pas van toepassing worden zodra een akkoord wordt bereikt over de specifieke toepassingsvoorwaarden voor de sector. Dat betekent dat in de tussentijd de bestaande regels die ons land erg ruim interpreteert, toegepast kunnen blijven worden.

Tijdens die onderhandelingen in de Raad Landtransport heeft het Bulgaars voorzitterschap een nieuw voorstel ingediend dat voor ons land in deze vorm niet aanvaardbaar is. Het zou de deur openzetten om in veel gevallen het Belgisch arbeidsrecht niet toe te passen, zowel bij internationale transporten als bij cabotage. Die zogenaamde *lex specialis* voor het transport is dus zeker nog niet afgerond. In onze contacten met andere lidstaten is het duidelijk geworden dat ook vele andere lidstaten de verregaande versoepeling die het Bulgaarse voorzitterschap voorstelt niet aanvaardbaar vinden.

We moeten niet alleen naar deze richtlijn kijken maar ook naar de aanpassing van verordening 883 waartoe tijdens diezelfde vergadering van de Raad van 23 oktober werd besloten. Die aanpassing houdt onder meer in dat een werknemer voorafgaand aan een detachering drie maanden onderworpen moet zijn geweest aan de sociale zekerheid van het thuisland.

Zowel in de richtlijn als in de verordening zijn er heel wat bepalingen opgenomen die de samenwerking tussen de inspectiediensten moeten verbeteren. Het lunchdebat tijdens die vergadering toonde ten slotte ook openheid om die samenwerking in de toekomst nog te verdiepen wat betreft de termijn van twee jaar waarin men onderworpen blijft aan de sociale zekerheid van het thuisland, een onderdeel dat overigens gevolgd wordt door mijn collega van Sociale Zaken. Ook daar kan dus nog verder over gesproken worden.

Sommigen wensen dat ook de sociale bijdragen betaald worden in het land waar men werkt. Dat is echter wat men noemt *une fausse bonne idée*. Dit zou er immers voor zorgen dat een Belgische werknemer zich zelfs voor een zeer korte tewerkstelling in het buitenland zou moeten aansluiten bij de sociale zekerheid van een ander land, met alle administratie van dien. Werknemers die in een aantal landen werken tijdens hun carrière zouden bovendien na die carrière overal een stukje pensioen bij elkaar moeten puzzelen. De bestaande regel dat men gedurende twee jaar onderworpen blijft aan de sociale zekerheid van het thuisland is dus een genuanceerd verhaal. Bovendien lag de vraag om dit op termijn te wijzigen, laat staan tot nul te herleiden, niet voor.

Collega's, ik kom dan bij mijn conclusie. Het is onze inschatting dat we met een nieuwe algemene richtlijn voor de detachering een grote stap zetten in de strijd tegen sociale dumping en voor eerlijke concurrentie. Ik besef dat sommigen kritiek hebben. Ik neem die ook ernstig. Niemand zegt dat het werk af is maar er zal altijd een compromis nodig zijn.

Wij kunnen niet verwachten dat onze eigen bedrijven zonder beperkingen in andere lidstaten aan de slag kunnen, terwijl bedrijven uit andere landen in ons land niet aan de slag mogen. Dat is niet mogelijk en niet wenselijk. Vrij verkeer van diensten en werknemers brengt meer welvaart in de hele Europese Unie. Het moet echter wel volgens eerlijke en transparante regels verlopen. We zijn daarin een heel eind opgeschoten.

Deze zaak wordt vervolgd. Na het tripartiete overleg zullen wij het eindresultaat zien.

**12.04** **Wouter Raskin** (N-VA): Dank u voor uw antwoord, mijnheer de minister. Uw werpt uw collega, mevrouw Thyssen, een bloemetje toe. Dat is terecht. Het is een hele uitdaging om de Europese tanker een beetje te keren. In die zin volg ik u zeker. Het principe gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde plaats vanaf dag één is inderdaad een absoluut verdedigbaar principe. Het heeft ook altijd onze steun gehad, ook in de debatten die het akkoord in de Commissie voorafgingen.

*Voorzitter: Wim Van der Donckt.*  
*Président: Wim Van der Donckt.*

Net zoals het principe van het vrije verkeer van diensten en werknemers binnen de EU – u hebt er zelf ook

naar verwezen – is het een van de basisprincipes van de Europese Unie. Het moet absoluut behouden blijven. Wij zijn dan ook absoluut pro detachering. In open economieën heeft die veel opgeleverd. Wij moeten er alleen alles aan doen om de misbruiken eruit te halen. Wij moeten dan ook de socialezekerheidsbepalingen in een aantal risicosectoren te gepasten tijde eens durven te bekijken. Het afserven van die vraag anno 2018, omdat ze te moeilijk, te complex of niet op te lossen zou zijn, is iets te gemakkelijk. Zaken worden stap voor stap veranderd. Wat vandaag voorligt, is een stapje. We gaan van 24 maanden mogelijk naar 12 maanden, weliswaar verlengbaar, waardoor we op 18 maanden uitkomen, maar het is een stapje in de goede richting.

Wordt ongetwijfeld vervolgd.

**12.05 Raoul Hedebouw** (PTB-GO!): Mijnheer de minister, ik ben een beetje minder enthousiast. Volgens mij situeert het hoofdprobleem zich bij de sociale bijdragen. U antwoordt dat er aan vordering 883 niet veel veranderd zal worden, maar daar ligt net het probleem. Op het terrein zien wij hoeveel jobs er sneuvelen door detachering. Werkvolk uit het buitenland is veel goedkoper omdat de sociale bijdragen in het land van herkomst betaald worden, niet de sociale bijdragen van ons land.

Op onze technische argumentatie zegt u dat u er niet veel aan kunt doen, maar daar ligt wel het hoofdprobleem. De gemiddelde duur van detachering in België bedraagt momenteel 4 maanden. Hebben we dan veel aan regelgeving over een detachering van 12 maanden, hoewel we er natuurlijk liever 12 eventueel uitgebreid tot 18 hebben dan 24.

Het gaat hem vooral om de werkkosten, om de concurrentie, bijvoorbeeld zeker in de bouwsector. Ik denk dus dat we de strijd voor echt gelijk loon voor gelijk werk moeten voortzetten, en dat betekent dat dezelfde sociale bijdragen betaald worden. Dat lijkt mij echt wel heel belangrijk.

*L'incident est clos.*

*Het incident is gesloten.*

### **13 Questions jointes de**

- **Mme Stéphanie Thoron** au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'accord entre partenaires sociaux sur la question des contrats intérimaires à durée indéterminée" (n° 21573)

- **M. Wim Van der Donckt** au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'état d'avancement de l'extension du plus-minus conto et le travail intérimaire à durée indéterminée" (n° 23761)

### **13 Samengevoegde vragen van**

- mevrouw **Stéphanie Thoron** aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het akkoord tussen de sociale partners over de uitzendarbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd" (nr. 21573)

- de heer **Wim Van der Donckt** aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de stand van zaken inzake de uitbreiding van het plus-minusconto en de uitzendarbeid voor onbepaalde tijd" (nr. 23761)

**13.01 Wim Van der Donckt** (N-VA): Mijnheer de minister, ook dit is weer een opvolgingsvraag. Op 24 oktober 2017 gaf u in de commissie een stand van zaken over het plus-minusconto en de uitzendarbeid voor onbepaalde tijd.

Kunt u een update geven inzake het plus-minusconto en de uitzendarbeid voor onbepaalde tijd?

Bij gebrek aan een akkoord in het paritair comité voor de uitzendarbeid hebt u zelf al een wetgevend initiatief genomen om de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers te laten aanpassen, zodat de regering zelf de uitzendarbeid voor onbepaalde tijd kan invoeren. Is dat zo? Wat is de stand van zaken desbetreffend?

**13.02 Minister Kris Peeters:** Mijnheer Van der Donckt, u bent zoals steeds zeer actief.

Wat het plus-minusconto betreft, heeft tot op heden enkel de metaalsector, paritair comité 111, de beslissing genomen om de bestaande sectorale regeling uit te breiden. Ik heb intussen het door de wetgeving voorgeschreven ministerieel besluit uitgevaardigd waarmee de motieven worden erkend voor de toepassing



van het plus-minuscontosysteem in de door het paritair comité 111 gewenste zin. Het ministerieel besluit dateert van 29 januari 2018 en werd gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* van 7 februari 2018.

Wat de uitzendarbeidovereenkomst voor onbepaalde duur betreft, vond op 17 oktober 2017 een vergadering plaats in het paritair comité 322 voor de uitzendarbeid. Dat bereikte jammer genoeg geen akkoord.

Dat men in het sociaal overleg niet tot een consensus komt, sluit niet uit dat men dat later wel doet, zoals ik reeds eerder stelde. In dezen kan een sociaal bemiddelaar een rol spelen en verdere initiatieven ontwikkelen.

Ik wil dus het sociaal overleg op het terrein nog een kans gunnen en heb daarom voorlopig nog geen wetgevend initiatief gepland om de wetgeving aan te passen. Als het geduld op is, moeten we wellicht wel een initiatief nemen. Ik doe een poging om het sociaal overleg nog een kans te geven, maar het geduld is bijna op.

**13.03 Wim Van der Donckt** (N-VA): Bedankt voor het antwoord. Ook dat dossier zal ik, samen met u, van nabij blijven volgen. Dat spreekt voor zich.

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

**14 Vraag van de heer Wim Van der Donckt aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de implementatie van de glijdende werktijden in de praktijk" (nr. 21783)**

**14 Question de M. Wim Van der Donckt au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'implémentation d'horaires flexibles dans la pratique" (n° 21783)**

**14.01 Wim Van der Donckt** (N-VA): Mijnheer de minister, de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk legaliseert het systeem van de glijdende werktijden via de invoering van een artikel 20ter in de Arbeidswet van 16 maart 1971. De werknemer kiest zelf het begin en het einde van zijn werkdag en zijn rusttijden met naleving van de vaste en glijdende werktijden die bepaald zijn in het arbeidsreglement of de cao.

De regeling van glijdende werktijden kan worden ingevoerd door een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités of door een wijziging van het arbeidsreglement.

Glijdende werktijden laten de werknemer bijvoorbeeld toe om 's morgens wat later op kantoor te komen en eerst de kinderen naar school te brengen. Ideaal dus om werk en privéleven beter te combineren. Doch de implementatie in de praktijk van de verplichte dagelijkse tijdregistratie zou vaak een struikelblok zijn die geïnteresseerde bedrijven, vooral kmo's, er uiteindelijk toch van doet afzien om glijdende werktijden in te voeren.

Zo zou de invoering van een tijdregistratie met een systeem van tijdsopvolging waarvan de data vijf jaar moeten worden bewaard, ervaren worden als een pak extra administratie. Verder zou het systeem geen afwijkende uurroosters in onderling vertrouwen meer toelaten. Ook wordt geargumenteed dat die dagelijkse tijdregistratie botst met het feit dat bepaalde werknemers geen vaste werkuren meer hebben en dat het afwerken van een opdracht belangrijker is dan het dagelijks aantal gepresteerde uren.

De wet betreffende werkbaar en wendbaar werk voorziet ook in een overgangsbepaling voor de systemen van glijdende uurroosters die voor de wet in de praktijk in de ondernemingen werden toegepast. Bedrijven die in afwijking van de nieuwe regels hun bestaande systemen van glijdende uurroosters wilden behouden, moesten uiterlijk tegen 30 juni 2017 hun bestaande regelingen formaliseren in een ter griffie neergelegde cao of in het arbeidsreglement.

Alleen de systemen van glijdende uurroosters die in het verleden beantwoordden aan de voorwaarden van het gedoogbeleid van de bevoegde inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten kunnen gebruikmaken van deze overgangsmaatregel.

Mijnheer de minister, het voorgaande gaf ik ter inleiding. Nu volgen mijn vragen.

Ten eerste, kan u een stand van zaken geven bij de implementatie van de glijdende werktijden?

Wat is het effect van de nieuwe wetgeving? Maken meer bedrijven, ook kmo's, gebruik van het systeem van de glijdende werkuren, sinds de juridische leemte werd ingevuld?

Hoeveel bedrijven passen het systeem reeds toe?

Hoeveel ondernemings-cao's zijn al gesloten?

Ten tweede, mijnheer de minister, hebt u kennis van voormelde struikelblokken om het systeem van de glijdende werkuren in de praktijk in te voeren? Zo ja, wat zijn uw oplossingen of gesuggereerde oplossingen ter zake?

Ten slotte, wat het behoud van de bestaande systemen van glijdende uurroosters en hun formalisering tegen 30 juni 2017 betreft, hoeveel van dergelijke cao's werden uiteindelijk ingediend? Werden door de bevoegde inspectiediensten controles uitgevoerd op eventueel in die zin geformaliseerde arbeidsreglementen of gebeurt dat louter naar aanleiding van een klacht?

Ik kijk uit naar uw antwoord.

**14.02** Minister **Kris Peeters**: Mijnheer de voorzitter, collega's, mijnheer Van der Donckt, de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk heeft inderdaad een wettelijk kader ingevoerd voor de toepassing van glijdende uurroosters in de privésector.

Vóór die wet bestond daarvoor geen wettelijke basis en was de feitelijke toepassing ervan in strijd met bepaalde rechtsregels. Er bestond enkel een gedoogbeleid voor de bevoegde inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten, op voorwaarde dat een aantal principes werd nageleefd.

Er zijn geen cijfers beschikbaar van het aantal ondernemingen dat in het verleden van glijdende uurroosters gebruikmaakte. Ook bij de toepassing van het nieuwe wettelijk kader wordt dat niet systematisch bijgehouden.

Ondernemingen kunnen een systeem van glijdende uurroosters overigens op verschillende wijzen invoeren, namelijk op basis van sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten of ondernemings-cao's maar ook door middel van een wijziging van het arbeidsreglement.

In antwoord op uw tweede vraag moet ik u erop wijzen dat de toepassing van het systeem van glijdende uurroosters per definitie een meting van de arbeidstijd inhoudt. Zonder die meting kan men niet weten hoelang een werknemer heeft gewerkt, wat noodzakelijk is om het systeem zelf van glijdende uurroosters toe te passen. In dat systeem kan de werknemer immers grotendeels zelf het begin en het einde van zijn arbeidsprestatie en zijn pauzes bepalen.

Bovendien is het systeem van glijdende uurroosters van toepassing op werknemers die vallen onder de arbeidsduurreglementering. Een meting van de arbeidstijd is dan ook noodzakelijk opdat men de maximale grenzen van de arbeidsduur niet zou overschrijden.

De toepassing van de arbeidsduurgrenzen wordt ook verplicht door de Europese arbeidstijdenrichtlijn, dit om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te vrijwaren.

Slechts een beperkte categorie van werknemers is uitgesloten van de Belgische en Europese arbeidsduurreglementering, met name de leidinggevenden. Deze werknemers vallen ook niet onder het toepassingsgebied van het wettelijk kader inzake glijdende uurroosters.

Niets belet uiteraard dat een werkgever ervoor opteert om een systeem van glijdende uurroosters in te voeren met een beperkte stamtijd – uren van verplichte aanwezigheid in de onderneming – en een ruime glijtijd – de uren waarbinnen de werknemer zelf zijn arbeidstijd bepaalt –, en dit gecombineerd met een beoordeling van het werk op basis van doelstellingen en bereikte resultaten. De wetgeving laat immers in principe de vrije keuze in de omvang van de stam- en de glijtijden.

Om een antwoord te kunnen geven op uw derde vraag, moeten wij de cao's inhoudelijk bekijken. Mijn administratie ontving in de periode van 1 januari tot 30 juni 2017 een vijftigtal cao's met betrekking tot de thematiek "invoering van de flexibele uurroosters". Een deel van deze cao's had betrekking op het bestendigen en behouden van het bestaande systeem van glijdende uurroosters en het formaliseren ervan tegen 30 juni 2017 in het kader van de wet betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Aangezien de cao-teksten niet altijd uitdrukkelijk gewag maken van de reglementering waarbinnen de overeenkomst werd gesloten, kan niet met zekerheid worden achterhaald of de teksten daadwerkelijk uitvoering geven aan de bepalingen van de wet betreffende werkbaar en wendbaar werk. Volgens de griffie, enkel rekening houdend met de cao's gesloten sedert maart 2017, zijn er 17 met deze omschrijving.

Ten slotte beschikt het Toezicht op de Sociale Wetten niet over cijfers inzake controles die hierop zouden zijn uitgevoerd. Wij beschikken enkel over cijfers die betrekking hebben op de arbeidsduur, zonder verder onderscheid.

De controles worden niet enkel uitgevoerd naar aanleiding van een klacht.

**14.03 Wim Van der Donckt** (N-VA): Mijnheer de minister, ik dank u voor uw antwoord.

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

**15 Question de M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la situation à 3M" (n° 21929)**

**15 Vraag van de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de situatie bij 3M" (nr. 21929)**

**15.01 Raoul Hedebouw** (PTB-GO!): Monsieur le ministre, j'aimerais que nous abordions le dossier 3M dont la situation a un peu évolué.

Le groupe 3M, qui a récemment annoncé un record dans sa cotation à l'indice Dow Jones, avait fait part de son intention en juin de fermer le site de Nivelles, qui emploie 107 personnes, malgré les bénéfices énormes du groupe au niveau mondial.

Selon les syndicats, bien que la direction ait annoncé officiellement son intention de vouloir discuter avec des repreneurs potentiels, des clauses de confidentialité rendent cette procédure très compliquée.

Un communiqué syndical explique: "Pendant que le groupe motivait son intention de fermer l'entreprise par de prétendus mauvais chiffres, la direction Benelux de 3M se félicitait, par communication interne à tous les travailleurs, des superbes performances atteintes."

Le communiqué syndical explique par ailleurs qu'alors que le personnel se sent non respecté par des conditions de départ inférieures à celles octroyées dans leur secteur en cas de fermeture, il reçoit, par communiqué, l'annonce que 3M est passée de la position 31 à la position 19 dans le classement mondial des entreprises qui ont la meilleure réputation en matière de responsabilité sociale! Il y a comme un hic!

Le communiqué continue en disant que: "Alors que nous nous souvenons tous des promesses et engagements pris par le monde politique en ce qui concerne l'amélioration de la loi Renault lors de l'annonce de la fermeture de Caterpillar, le personnel constate qu'à ce jour, 3M rejette systématiquement la demande du conseil d'entreprise d'avoir l'assistance d'un bureau d'expertise indépendant pour fiabiliser les chiffres opérationnels reçus et constituer un plan industriel et financier en vue du maintien total ou partiel de l'activité. En conséquence, les représentants du personnel (ouvriers et employés) demandent une conciliation au ministère pour sortir de cette impasse dans l'intérêt des 107 travailleurs qui vont perdre leur emploi."

Par la suite, une réunion de conciliation a été demandée et était prévue le 23 novembre. Depuis, pas mal d'eau a coulé sous les ponts. Des candidats se seraient présentés mais ont décroché. Les patrons de 3M demandent de "raccourcir" la loi Renault, aussi bizarre que cela puisse paraître.

Monsieur le ministre, quelles mesures comptez-vous prendre pour faciliter la reprise par un autre repreneur? Avez-vous des contacts avec les autorités régionales sur ce dossier très important en matière d'emplois dans la région?

**15.02 Kris Peeters**, ministre: Monsieur Hedebouw, dans la foulée de l'annonce de fermeture du 17 juin 2017, le siège de Nivelles de l'enseigne 3M a connu trois jours de grève début novembre. Ensuite, le travail a repris, mais avec un blocage au niveau des livraisons.

La séance de conciliation organisée à la demande des organisations syndicales, présidée par une conciliatrice sociale, a bien eu lieu le jeudi 23 novembre et elle a débouché sur un accord en 8 points. Une rencontre d'information de la direction avec la SOGEPA et le cabinet du ministre wallon de l'Économie s'est tenue le vendredi 24 novembre.

Maintenant, selon les informations les plus actuelles, une demande de conciliation a été introduite mercredi dernier par la CNE locale. Il y aurait deux repreneurs intéressés par l'entreprise, totalement inconnus dans le milieu industriel concerné, avec lesquels ils sont arrivés au bout de la première phase de la loi Renault. La CNE locale l'a appris par la direction en conseil d'entreprise le mardi 20 février 2018, d'où sa demande de conciliation.

**15.03 Raoul Hedebouw** (PTB-GO!): Monsieur le ministre, je vous remercie pour votre réponse. La demande de ne pas prolonger la phase d'information me semble un peu regrettable de la part de la direction sur place. Justement, il y a deux candidats à la reprise, on ne sait pas encore s'ils sont fiables mais la direction donne tout de même l'impression de manquer de volonté pour trouver une alternative à la fermeture du site.

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

#### **16 Samengevoegde vragen van**

- de heer Johan Klaps aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de modernisering van de logistiek en e-commerce in het kader van de wet-Major" (nr. 21976)

- de heer Johan Klaps aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de gevolgen voor de logistieke sector naar aanleiding van de wet-Major" (nr. 22780)

- de heer Johan Klaps aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de rechtszaak ingesteld door havenbedrijven tegen de wet-Major" (nr. 23783)

#### **16 Questions jointes de**

- M. Johan Klaps au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la modernisation de la logistique et de l'e-commerce dans le cadre de la loi Major" (n° 21976)

- M. Johan Klaps au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les conséquences de la loi Major pour le secteur logistique" (n° 22780)

- M. Johan Klaps au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'action intentée par des entreprises portuaires contre la loi Major" (n° 23783)

**16.01 Johan Klaps** (N-VA): Mijnheer de minister, deze vragen zijn al enige tijd oud, maar ik kom geregeld op het thema terug, namelijk de haven van de mooiste stad van het land, die mij na aan het hart ligt. Meer specifiek gaat het over de wet-Major. U hebt als gevolg van de door Europa opgelegde hervorming een compromis-KB uitgewerkt. Ten eerste, wat is het stappenplan? Wat is het tijdschema? Hoe zal een en ander in de praktijk verlopen?

De tweede vraag betreft specifiek de zaken die niet in de Europese procedure vervat waren, namelijk de afspraken over de logistieke sector, waarover u steeds hebt gezegd dat eerst de ingebrekestelling stop moest worden gezet, waarna u afspraken met de logistieke sector zou kunnen maken. Hoever zit u in dat proces? Welke stappen hebt u al gedaan? Wat werd er ondertussen bereikt? Hebt u zicht op een definitieve oplossing? Daar zit men in Antwerpen immers op te wachten.

Mijn derde vraag is veel recenter. Mij is ter ore gekomen dat enkele bedrijven een rechtszaak hebben aangespannen bij de Raad van State met een verzoek tot nietigverklaring van het koninklijk besluit. Ondertussen zou de auditeur zijn advies hebben uitgebracht. Wat is de inhoud van het advies dat door de auditeur werd uitgebracht? Wat zijn de gevolgen, als de Raad van State het advies volgt? Welke acties zult u ondernemen naar aanleiding van het advies?

Voorts ben ik benieuwd naar de effecten van het koninklijk besluit van 10 juli 2016 tot wijziging van het KB van 5 juli 2004. Hoeveel havenarbeiders werden ondertussen rechtstreeks door de werkgever aangeworven buiten de pool sinds de invoering van het KB?

Hoeveel havenarbeiders zijn er via uitzendcontracten tewerkgesteld sinds de invoering van het KB?

Hoeveel ploegsamenstellingen zijn er al gewijzigd als gevolg van het KB?

Hoeveel opleidingverstrekkers zijn er ondertussen erkend om de opleiding tot havenarbeider te geven? Hoeveel opleidingen hebben zij al effectief gegeven? Werden er opleidingverstrekkers geweigerd ten gevolge van de verstrengde kwaliteitscriteria?

Wie kan de medische keuringen en de psychotechnische keuringen uitvoeren?

Waarvoor wordt de extra solidariteitsbijdrage, die geheven wordt, specifiek gebruikt? Heeft die geleid tot een kostenverhoging?

Wat is de stand van zaken omtrent multitasking? Hoeveel taken of shifts waarbij multitasking voorkwam, zijn er al uitgevoerd?

Hoeveel logistieke werknemers met een veiligheidscertificaat zijn er aangenomen buiten paritair comité 301?

Wanneer plant u een algemene evaluatie van het KB en wanneer verwacht u de resultaten van die evaluatie?

Het is een hele waslijst, maar het is dan ook een complex dossier met veel kanten.

**16.02** Minister **Kris Peeters**: Mijnheer Klaps, soms heb ik het gevoel dat u vragen stelt waarop u het antwoord al weet, maar dat is een volledig emotioneel aanvoelen, waarbij ik ervan uitga dat het niet de realiteit is. Ik zal natuurlijk proberen om op al uw vragen te antwoorden. De laatste reeks van uw vragen is het meest specifiek en het meest actueel, zoals u zelf aangegeven hebt.

Uw eerste drie vragen slaan op een lopend gerechtsdossier. Over de inhoud van lopende gerechtsdossiers wordt er niet gecommuniceerd.

Uw overige vragen gaan over de praktijk na de invoering van het koninklijk besluit van 10 juli 2016 tot wijziging van het koninklijk besluit van 5 juli 2004. Daarover kan ik natuurlijk wel informatie geven.

Eerst vroeg u hoeveel havenarbeiders er al rechtstreeks door de werkgever werden aangeworven buiten de pool sinds de invoering van het koninklijk besluit. Ik kan u in eerste instantie mededelen dat er in totaal nog maar zeventien aanvragen ingediend werden. In 2017 werden er vier havenarbeiders buiten de pool erkend. Vijf aanvragen werden definitief niet in aanmerking genomen, omdat niet aan de erkenningsvoorwaarden voldaan werd. De overige aanvragen, waarvan de meeste pas dateren van eind vorig jaar, zijn lopende. Twee kandidaten bevinden zich in de laatste fase en die kandidaten zijn ingeschreven voor de opleiding.

Sinds de invoering van het KB werden nog geen havenarbeiders tewerkgesteld met een uitzendcontract.

Wat het aantal ten gevolge van het KB gewijzigde ploegsamenstellingen betreft, de afspraak met de Europese Commissie was tweërlei. Enerzijds werd afgesproken om in het algemeen de bestaande ploegenstelsels periodiek te evalueren. De eerste algemene evaluatie is afgerond en er is een collectieve arbeidsovereenkomst uitgewerkt, waardoor de ploegenstelsels zullen worden gewijzigd. Enkele ploegenstelsels werden geschrapt of gereduceerd. Er werden ook bijkomende uitzonderingen toegevoegd. Daarnaast zal flexibele inzet van de havenarbeiders in de ploeg mogelijk worden en werd een nieuwe

structuur gecreëerd.

Anderzijds werd afgesproken dat de procedure voor individuele afwijkingen op de ploegenstelsels sneller zal moeten verlopen. Er werd ook één individueel dossier positief afgerond. Er zijn nog zeven aanvragen lopend bij twee verschillende ondernemingen. In alle dossiers is de veiligheidsdienst nog steeds in afwachting van een plaatsbezoek om de risicoanalyse te vervolledigen. Men is daarover frequent in contact met de firma om te polsen hoever men staat.

Uw andere vragen betroffen de opleiding. Dat aspect valt onder de bevoegdheid van de regionale ministers, die daar ook zeer intensief mee bezig zijn.

Wie kan de medische en psychotechnische keuringen uitvoeren? Conform de bepalingen van het koninklijk besluit worden de medische testen uitgevoerd door de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, waarbij de organisatie van de werkgevers, die overeenkomstig artikel 3bis van de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid werd aangesteld als lasthebber, is aangesloten. De psychotechnische testen worden afgenomen door het orgaan dat hiertoe werd aangewezen door de erkende organisatie van werkgevers, die overeenkomstig dat artikel is aangesteld als lasthebber.

Uw zesde vraag peilde naar de bestemming van de extra solidariteitsbijdrage. Heeft die geleid tot een kostenverhoging?

De solidariteitsbijdrage wordt gebruikt voor de dienstverlening die toegankelijk is voor alle erkende havenarbeiders, zowel binnen als buiten de pool. Het gaat om bepaalde vormingskosten, directe medische hulpverlening, gebruik van het schaftlokaal en de terbeschikkingstelling van een pool van opgeleide havenarbeiders aan de werkgevers die daarop een beroep moeten doen. Daar die dienstverlening reëel is en al bestond, is er geen sprake van een kostenverhoging voor de bedrijven die de pool gebruiken, al werden de bestaande financiële stromen verschoven.

In concreto zal een werkgever die een havenarbeider buiten de pool aanwerft, enkel de solidariteitsbijdrage en de kosten die rechtstreeks op die specifieke arbeider van toepassing zijn, aangerekend krijgen, in tegenstelling tot een werkgever die met losse havenarbeiders uit de pool werkt. Die zal wel de solidariteitsbijdrage en andere bijkomende bijdragen aangerekend krijgen. Zo is er de basisbijdrage voor het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid.

Via die bijkomende bijdragen worden immers de kosten die verbonden zijn aan losse havenarbeid uit de pool op gemutualiseerde wijze bekostigd. Het is evident dat die bijdragen niet aangerekend worden voor erkende havenarbeiders buiten de pool.

Wat is de stand van zaken in verband met multitasking? Hoeveel shiften waarbij multitasking voorkomt, zijn er al uitgevoerd? Conform de afspraken met de Europese Commissie werd hiervoor op 22 juni 2016 door de sociale partners van de haven van Antwerpen een protocol aangenomen. Pas tegen 1 juli 2020 moeten daarvoor de eerste stappen worden ondernomen.

Hoeveel logistieke werknemers met een veiligheidscertificaat zijn opgenomen buiten het paritair comité 301? Ik vermoed dat uw vraag slaat op de logistieke havenwerknemers met een veiligheidscertificaat binnen en niet buiten dat paritair comité 301, maar ik kan mij vergissen. Voorheen erkende logistieke havenarbeiders kregen een veiligheidscertificaat. Nieuw aangeworven logistieke werknemers hoeven geen erkenning meer te krijgen. Zij krijgen bij hun aanwerving een veiligheidscertificaat.

Op 1 juli 2016 werkten binnen het paritair comité 1 975 logistieke havenarbeiders met een veiligheidscertificaat. Op 1 januari 2018 waren dat er 2 070.

De verhouding tussen het aantal logistieke havenarbeiders en het totaal aantal werknemers in het paritair comité is sinds de hervorming stabiel gebleven. Er was dus geen verschuiving naar meer gewone havenarbeiders om de afschaffing van de erkenning voor de logistieke havenarbeiders te omzeilen.

U vroeg wanneer ik een algemene evaluatie van het koninklijk besluit plan en de resultaten daarvan verwacht. Samen met de sociale partners volgen wij de verdere uitvoering van de oplossing voor de ingebrekestelling op. Dat doet trouwens ook de Europese Commissie en uzelf, mijnheer Klaps. Er zijn dus heel wat volgers. Wij doen daartoe een periodieke monitoring, waarvan de resultaten aan Europa worden

meegedeeld. Die evaluatie is dus permanent. Mijnheer Klaps, uw vragen worden ook steeds heel netjes beantwoord, ook vandaag hoop ik.

De havenarbeiders worden regelmatig geïnterviewd en dat geeft wel vaker aanleiding tot discussies. Het jongste wapenfeit was de permanente screening van de havenarbeiders in het kader van het Stroomplan. Dat zorgde voor heel wat commotie. Wij hebben achter de schermen de nodige initiatieven moeten nemen om de rust te laten weerkeren.

Achter de schermen ben ik volop bezig met initiatieven, opdat het probleem van de logistiek in de haven in het sociaal overleg zou worden opgelost. Zolang er geen akkoorden of voorakkoorden zijn gesloten, spreek ik daarover met heel veel schroom, laat staan dat ik erover actief communiceer. Ik begrijp dat heel veel Parlementsleden vragen dat het regeerakkoord volledig wordt uitgevoerd of toch zeker de elementen waarop al verscheidene keren werd aangedrongen. Ik doe mijn uiterste best om een en ander tot een goed eind te brengen. Wij hebben nog 1 jaar en 2 maanden, want in mei 2019 zullen er verkiezingen zijn.

**16.03 Johan Klaps (N-VA):** Dank u voor uw uitvoerig antwoord, mijnheer de minister. Laat het duidelijk zijn dat ik er met heel mijn fractie en heel mijn partij alles aan wil doen om zoveel mogelijk kwaliteitsvolle jobs in de haven van Antwerpen te houden en er zelfs nog bij te krijgen. Dat is onze eerste bekommernis. Als wij daarover vragen stellen en blijven stellen, dan is het met dat doel, ook als het gaat over onder andere de screening. De havenarbeiders in Antwerpen hebben een schitterende reputatie. Wij zouden het graag zo houden. Daarvoor kunt u in ons een partner vinden. Over de details zullen wij dan nog wel discussiëren.

Ik heb wat het dossier betreft enige bezorgdheden. Ik begrijp dat niet alles altijd even snel kan gaan. Ik maak mij echter zorgen gelet op de concrete stappen die er sinds de invoering van het KB gedaan zijn. In de praktijk blijken de resultaten vandaag toch wat aan de magere kant. Ik laat de mogelijkheid open dat ze nog verbeteren. Hoe dan ook volgt ook Europa de kwestie. Wij hebben Europa kunnen overtuigen met het KB, waarvoor ik u nogmaals feliciteer, maar het is dan wel te hopen dat het ook in de praktijk voldoende verandering teweegbrengt. Zo niet zou Europa wel eens kunnen beslissen dat u niet voldoende gedaan hebt en dat hetgeen er beloofd werd, niet gerealiseerd is, waardoor men het hele spelletje opnieuw zou kunnen beginnen. Dat zou ik graag willen vermijden.

Ten slotte, ik begrijp dat u geen uitspraken doet over de lopende rechtszaak en eventuele gevolgen, maar het advies van een auditeur is wel een feit. Ik heb daarover geruchten gehoord. U wil er niet op ingaan. Ik noteer dat, maar ik zal daarop blijven terugkomen, mijnheer de minister.

*L'incident est clos.*

*Het incident is gesloten.*

#### **17 Questions jointes de**

- **Mme Karine Lalieux au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la note interprétative au sujet du statut d'artiste émise par l'ONEM" (n° 22059)**
- **Mme Catherine Fonck à la ministre des Affaires sociales et de la Santé publique sur "les modifications de la note interprétative de l'ONEM dans le calcul des jours des contrats 'à la tâche' pour les artistes" (n° 22245)**
- **Mme Muriel Gerken au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le suivi des dossiers des artistes exclus du droit à la rémunération à la tâche" (n° 22938)**
- **M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le statut d'artiste" (n° 23136)**
- **Mme Karine Lalieux au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la note interprétative au sujet du statut d'artiste émise par l'ONEM" (n° 23234)**
- **M. Wouter Raskin au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le statut d'artiste et l'interprétation de la notion de rémunération à la tâche par l'ONEM" (n° 23341)**
- **M. Vincent Van Quickenborne au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le statut d'artiste" (n° 23870)**

#### **17 Samengevoegde vragen van**

- mevrouw Karine Lalieux aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en

**Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de door de RVA uitgevaardigde interpretatieve nota over het kunstenaarsstatuut" (nr. 22059)**

- mevrouw Catherine Fonck aan de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid over "de wijzigingen van de interpretatieve nota van de RVA met betrekking tot de berekening van de dagen van taaklooncontracten voor kunstenaars" (nr. 22245)

- mevrouw Muriel Gerkens aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de opvolging van de dossiers van kunstenaars die werden uitgesloten van het recht op een taakloon" (nr. 22938)

- de heer Raoul Hedeboom aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het kunstenaarsstatuut" (nr. 23136)

- mevrouw Karine Lalieux aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de door de RVA uitgevaardigde interpretatieve nota over het kunstenaarsstatuut" (nr. 23234)

- de heer Wouter Raskin aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het kunstenaarsstatuut en de interpretatie van het begrip 'taakloon' door de RVA" (nr. 23341)

- de heer Vincent Van Quickenborne aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het kunstenaarsstatuut" (nr. 23870)

**17.01 Karine Lalieux (PS):** Monsieur le président, monsieur le vice-premier ministre, en octobre 2017, l'ONEM a émis une nouvelle note interprétative concernant le statut d'artiste sur lequel vous avez déjà été interrogé. Cette note interprète une fois encore, de manière erronée et abusivement restrictive, la volonté du législateur concernant la règle du cachet.

Cependant, la jurisprudence dément cette interprétation, notamment dans deux décisions toutes récentes de la cour du travail de Bruxelles. L'une porte sur l'interprétation de la règle du cachet. Aucune référence à une convention collective au sein du contrat ne peut renverser ce prescrit légal qui doit être évalué factuellement. L'autre décision valide l'extension de cette règle à des techniciens du secteur artistique.

Monsieur le ministre, lors de votre réponse en fin d'année 2017, vous vous êtes engagé à mettre en place un groupe de travail au sein du comité de gestion de l'ONEM pour clarifier et recadrer l'attitude de celui-ci. Qu'en est-il? Des conclusions ont-elles été prises? La jurisprudence citée a-t-elle été intégrée à ces conclusions, s'il y en a?

La mise en place de la Commission Artistes a été un pas important dans la clarification de leur statut et leur situation. Y a-t-il des concertations entre cette Commission où les artistes sont un minimum représentés et l'ONEM? En effet, aucun représentant d'artiste ne siège au sein du comité de gestion de l'ONEM. N'est-ce pas également un manque notoire à combler? Ne serait-il pas temps que l'ONEM s'ouvre aux avis de la Commission? Ou devons-nous toujours laisser les tribunaux remettre de l'ordre dans ce qui doit être considéré comme des initiatives illégales de l'ONEM, et ce, à chaque fois à charge des artistes?

Par ailleurs, qu'en est-il du sort des artistes qui ont été abusivement exclus du statut à cause de la note interprétative invalidée par la jurisprudence récente (cf. les deux décisions du tribunal du travail)? Devront-ils avoir recours aux tribunaux ou pourront-ils compter sur votre action pour que ces exclusions soient purement et simplement annulées, jusqu'à ce que l'ONEM, ayant retrouvé ses esprits légaux, puisse réévaluer leur situation?

Je rappelle que l'ONEM n'en est pas à sa première initiative. En 2011, par exemple, il avait tenté de mettre à mal les règles sociales concernant le secteur artistique, ce qui avait donné lieu à une forte mobilisation d'un nombre impressionnant de représentants d'artistes. À chaque fois, ses tentatives ont été invalidées par les tribunaux. En l'occurrence, la jurisprudence ne fait aucun doute sur l'issue d'une éventuelle nouvelle tentative de l'ONEM. La publication régulière de nouvelles interprétations par l'ONEM n'est-elle finalement pas un aveu d'incompétence à évaluer ce qu'est réellement une rémunération à la tâche au sein du secteur artistique? C'est évidemment une spécificité. Ne devrions-nous pas envisager de mettre cette évaluation entre les mains de personnes plus au fait des réalités artistiques?

En tous les cas, ne serait-il pas temps, monsieur le ministre, de mettre des garde-fous au sein de la gestion de l'ONEM et de gommer les potentielles failles de la loi pour mettre fin à ce jeu de ping-pong qui amuse peut-être une administration mais qui fatigue énormément le secteur artistique?



**17.02 Muriel Gerkens** (Ecolo-Groen): Monsieur le président, monsieur le ministre, nous avons eu l'occasion à plusieurs reprises d'échanger à propos de la situation kafkaïenne des artistes, qui ont besoin d'une rémunération à la tâche – laquelle fait l'objet d'une interprétation abusive de la part de l'ONEM.

Je sais que vous avez exigé, puis constitué un groupe de travail. De plus, les commissions paritaires 227, 303.1, 304, 329 se réunissent régulièrement à ce sujet. J'ai bon espoir qu'elles vous soumettent une proposition au plus tard dans les deux jours, puisque vous aviez fixé l'échéance à la fin de ce mois. J'ignore cependant si vous en avez déjà pris connaissance.

En tout cas, entre la fin décembre et aujourd'hui, j'ai organisé plusieurs rencontres dans le but de mieux nous rendre compte de la réalité. Il en est ressorti la nécessité de tenir compte de l'intermittence de l'activité et des revenus des artistes, des techniciens et, plus généralement, de tous ceux qui œuvrent dans le secteur de l'art et de la culture. C'est à leurs problèmes que la rémunération à la tâche était censée apporter une solution.

Monsieur le ministre, vous aviez indiqué que vous demanderiez à l'ONEM de mettre un terme à son interprétation abusive. Il me revient que, depuis votre rencontre du 19 janvier avec des représentants de cet organisme, des dossiers qui avaient auparavant été refusés sont désormais admis. En revanche, je ne sais pas de quoi il retourne quant à la réparation de ceux qui furent traités avant le 19 janvier.

Dès lors, comptez-vous prendre des dispositions pour que ces artistes soient dédommagés? En effet, dans aucun jugement, l'ONEM n'a obtenu gain de cause. Quatre informations me sont parvenues au sujet de l'interprétation abusive de la rémunération à la tâche et de l'intégration des techniciens artistiques parmi les bénéficiaires de cette mesure.

Plutôt que de gaspiller l'argent et l'énergie de l'ONEM au tribunal du travail, où il perdra de toute façon pour mauvaise interprétation, il serait bien d'appliquer un effet rétroactif à la correction qui concerne ces artistes-là.

Je souhaite soulever un dernier élément: nous manquons cruellement de chiffres. J'ignore si vous avez l'intention de demander des études et des statistiques. En tout cas, il est épouvantable de ne pas connaître le nombre d'artistes concernés. Les chiffres dont je dispose font état du fait que rien que les artistes du spectacle audiovisuel apportent une plus-value à l'État de quasiment 16 milliards.

**17.03 Karine Lalieux** (PS): Milliards?

**17.04 Muriel Gerkens** (Ecolo-Groen): Cela représente entre 3 et 4 % du PIB.

**17.05 Kris Peeters**, ministre: C'est possible!

**17.06 Muriel Gerkens** (Ecolo-Groen): Je parle de toute la culture, de la culture visuelle, du spectacle, mais pas des arts plastiques. Je peux vous donner ces chiffres qui proviennent de certains organismes. Ce n'est pas moi qui suis allée compter!

C'est bien la preuve que nous manquons de données. Je dispose du chiffre de 80 millions de coûts pour l'ONEM en 2016. Le nombre d'artistes se situait entre 4 000 et 6 000. Il est aberrant de ne pas avoir davantage d'informations.

Nous avons instauré un *tax shelter* pour les arts de la scène et du spectacle. Cela crée des emplois. Quand on crée de l'emploi dans le secteur artistique, on crée de l'emploi pour les intermittents et donc, les dépenses ONEM augmentent aussi pour ces artistes qui ont la chance d'atteindre alors le nombre de jours qui leur donne droit à la rémunération au cachet.

Il est important de disposer de certaines données pour tenter d'évaluer qui, combien, et ce que cela représente. Réaliser des études et des enquêtes significatives figurait-il dans vos bonnes résolutions de début 2018? Cela ferait-il partie de vos plans?

**17.07 Kris Peeters**, ministre: Oui.

**17.08 Raoul Hedebouw** (PTB-GO!): Monsieur le président, monsieur le ministre, cela fait plusieurs mois

que les artistes dont le statut est déjà très (trop) précaire se mobilisent contre la nouvelle politique de l'ONEM à l'encontre des artistes annoncée en octobre 2017. En effet, à cette époque, l'ONEM a décidé, sur base d'une note interprétative, de refuser beaucoup de dossiers de demande d'accès aux allocations de chômage ou d'accès au statut d'artiste contenant des contrats à la tâche. Ces contrats permettent pourtant de convertir un montant brut de revenus en jours prestés, seule manière pour les artistes qui travaillent très souvent par projet et en fonction des saisons d'avoir accès à un statut social et à une sécurité sociale.

L'arrêté de 2013 avait déjà durci le chemin d'accès au chômage pour les artistes. Aujourd'hui, ceux qui n'ont pas encore accès au statut d'artiste se retrouvent dans une grande précarité.

Comme le résume un collectif d'artistes et d'étudiants qui appelle à la mobilisation, "la note interprétative de l'ONEM met gravement en péril les conditions d'existence des travailleurs du spectacle et plus particulièrement l'émergence de la jeune création déjà trop précaire en rendant plus impossible encore l'accès aux allocations de chômage pour les artistes".

Ondertussen hebt u reeds een werkgroep met actoren van het terrein opgericht die een advies moet uitbrengen op basis waarvan het overleg tussen de sociale partners van start kan gaan.

Mijnheer de minister, ik heb hierover enkele vragen. In het regeerakkoord stond een hervorming van het kunstenaarsstatuut aan de agenda. Hoe ziet u dit? Plant u dit nog binnen deze legislatuur rond te krijgen?

Ten tweede, wat is uw standpunt over het kunstenaarsstatuut zelf en wat is uw intentie? Zult u het advies van de werkgroep volgen wat betreft de deblokking van de dossiers bij de RVA op korte termijn en de gesprekken rond het kunstenaarsstatuut op langere termijn?

Ten derde, bent u bereid om een onderscheid te maken tussen een oplossing op lange en op korte termijn, met dien verstande dat de deblokking niet wordt gezien als een finaal antwoord?

Voor het moment krijgen de dossiers opnieuw groen licht en dat is een goed teken. Ik heb echter nog veel verhalen gehoord over beslissingen die genomen zijn tussen oktober en dit tijdstip. Wat gaat men doen met de beslissingen van de RVA van de laatste drie of vier maanden? Kunnen wij terugkomen op de beslissingen die genomen werden? Het betreft een groot aantal pas afgestudeerden en het zou dus interessant zijn te weten wat men gaat doen met de strengere interpretatie die de RVA de laatste vier maanden heeft toegepast.

**17.09 Wouter Raskin (N-VA):** Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, ik heb een soortgelijke vraag. Heel wat artiesten werken niet in vast dienstverband maar worden betaald per project. In dit geval kunnen zij gebruikmaken van een taakloon, de zogenaamde cachetregeling. Dat houdt een aangepaste berekeningswijze in van het aantal arbeidsdagen dat nodig is om het recht op een werkloosheidsuitkering te openen.

Sedert begin oktober van vorig jaar zou de RVA echter een nieuwe, zeer restrictieve interpretatie hanteren van het begrip taakloon. Deze nieuwe interpretatie zou het niet alleen bijna onmogelijk maken voor artiesten om in te stromen in het kunstenaarsstatuut maar treft ook heel wat personen die al aan dat statuut onderworpen zijn.

Ik verwijs naar de plenaire vergadering van 14 december 2017, waar u liet weten dat een werkgroep werd samengeroepen binnen het beheerscomité van de RVA, die zich zou buigen over de problematiek en tegen begin 2018, dus nu ongeveer, de nodige antwoorden zou formuleren.

Wat zijn de concrete resultaten die deze werkgroep heeft opgeleverd? Zal de RVA terugkeren naar de oorspronkelijke interpretatie van het begrip taakloon?

**17.10 Minister Kris Peeters:** Mijnheer de voorzitter, collega's, even recapitulerend, om toegelaten te worden tot het recht op een werkloosheidsuitkering moet een werknemer een aantal arbeidsdagen bewijzen. De wetgever gaat uit van het beginsel van werkelijk gepresteerd dagen, volgens artikel 37 van het KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

Si, auprès des artistes, le nombre de jours réellement prestés peut être déterminé, ces jours doivent être pris en considération.

Als de algemene regel van het aantal werkelijk gepresteerde dagen niet kan worden toegepast, bepaalt artikel 10 van het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering een fictief aantal arbeidsdagen op basis van het ontvangen loon. Dit artikel vormt bijgevolg een uitzonderingsregel die uitsluitend van toepassing is op situaties waarin de vergoeding niet kan worden gekoppeld aan een arbeidstijd.

L'employeur et les travailleurs sont libres de déterminer le contenu du contrat de travail, mais sont obligés de se conformer aux exigences des CCT et aux principes de l'assurance chômage, qui sont d'ordre public.

Bij het behandelen van elk dossier moet de RVA erop toezien dat het dossier conform de werkloosheidsregeling wordt behandeld. Alle aanvragen worden geval per geval bekeken.

Om een beslissing te nemen, gaat de RVA uit van verschillende elementen, zoals de bepalingen van de arbeidsovereenkomst, de aard van de opdracht en de wijze waarop de prestatie is verlopen, alsook van de gegevens van de DmfA, het C4-formulier, de arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement en de cao's van de sector.

De plus, nous devons prêter attention au fait que les documents qui sont soumis à l'ONEM sont toujours plus concis. Il faut souligner que la directive à laquelle vous faites référence a été publiée pour la première fois en avril 2014 et qu'elle a seulement été précisée en octobre 2017.

De stelling dat de RVA geen aanvragen tot werkloosheidsuitkering op basis van het taakloon meer zou aanvaarden, is niet correct. Zo werden in het laatste kwartaal van 2017 in totaal 93, *nonante-trois*, aanvragen tot werkloosheidsuitkering op basis van taakloon aangevraagd in de werkloosheidsbureaus van Brussel en Antwerpen. Hiervan werden er 70 aanvaard. Dit komt neer op een aanvaardingspercentage van meer dan 75 %.

En outre, en cas d'accord sur base d'une rémunération à la tâche, on constate une forte baisse des déclarations de ces rémunérations à la tâche. Dès que l'on est admis aux allocations de chômage, ces déclarations sont déduites des allocations. Ainsi, en 2015, il y avait 3 240 déductions des allocations après déclaration de la rémunération à la tâche pour 1 785 artistes, tandis qu'en 2017, il y a eu seulement 1 701 déductions pour 903 artistes.

De cijfers van 2017 tonen bovendien aan dat 82 % van de vergoede werklozen met een artistieke activiteit geen 78 dagen heeft gewerkt in de laatste vier kwartalen.

Over deze kwestie zijn ook actuele vragen gesteld in de plenaire vergadering en ik heb mij ertoe geëngageerd om de situatie uit te klaren. Daartoe heb ik op vrijdag 19 januari met enkele sectorafgevaardigden uit de artistieke sector een constructief overleg gehad over dit statuut en de toepassing van het taakloon in de werkloosheidsreglementering. Na dit overleg heb ik aan de voorzitters van de paritaire comités gevraagd om tegen eind februari, binnenkort dus, een advies met betrekking tot het taakloon te formuleren. Ik heb dat advies nog niet ontvangen, maar ik heb begrepen dat er overleg is geweest en dat er bijkomende informatie werd gevraagd, die wij hebben verstrekt. Voorlopig ben ik positief ingesteld. Ik hoop dat de sociale partners en de voorzitters van de paritaire comités zelf een aantal voorstellen zal doen, wat volgens mij het beste is voor iedereen.

Via een aantal actuele parlementaire vragen werd geïnformeerd naar wat de RVA en de ONEM inmiddels doen. Ik heb op 31 januari met de administrateur-generaal van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening overlegd over deze materie. Ook toen is gebleken dat het geenszins de bedoeling is om de afwijkende regeling voor artiesten te wijzigen of uit te hollen. De RVA zal in die geest, in afwachting van een advies van de paritaire comités, de reglementering pragmatisch toepassen.

Ik ga ervan uit dat wij nog wat geduld oefenen, tot het einde van deze maand of tot volgende week of nog wat langer, om de sociale partners alle kansen te geven om dit te bekijken. Intussen behandelt de RVA de dossiers met veel zorg, zoals steeds trouwens maar nu nog nauwlettender.

Dan blijft er nog één punt over: quid met het verleden? Ik wil eerst een aantal elementen met het oog op de toekomst oplossen en met de RVA bespreken.

Ik hoop dat wij dit dossier vrij snel en goed kunnen oplossen en afronden Ik heb de laatste tijd al heel wat artiesten over de vloer gehad. Ik heb er ook veel energie ingestoken om ervoor te zorgen dat, met een correcte toepassing van de wet, wij in deze duidelijke en duurzame afspraken voor de toekomst kunnen maken met de sociale partners.

**17.11 Karine Lalieux (PS):** Monsieur le ministre, merci pour votre réponse. Très sincèrement, on ne comprend pas que ce dossier du statut d'artiste, qui n'est pas très positif, soit remis sur la table du fait des interprétations de l'ONEM qui ne respectent pas l'esprit de la loi. C'est cela qui, chaque fois, pose problème. Nous avons déjà eu ces débats plusieurs fois depuis 2011. Il s'avère à chaque fois que tout part d'interprétations restrictives de la part de l'ONEM. Ce n'est pas acceptable dans la mesure où le législateur a voulu autre chose. Je ne vois pas pourquoi l'ONEM ne cesse de faire des notes interprétatives. Cette fois, elle fait 190 pages! Or la loi n'a pas changé!

L'ONEM se fait chaque fois condamner par les tribunaux. C'est le cas chaque fois qu'un artiste intente un recours contre son exclusion. Or les artistes ont peu d'argent et tout ceci engendre énormément de frais. Les tribunaux ont autre chose à faire. Malgré ces condamnations, en définitive, ils sont quand même exclus.

Monsieur le ministre, comme vous aimez donner des injonctions, vous devriez donner une injonction positive pour réintégrer toutes les personnes exclues dans les mêmes conditions que celles qui ont gagné leurs procès.

Il faut rétablir l'esprit de la loi qui était d'accepter ces rémunérations à la tâche ainsi que les prestations de techniciens. Il n'y a pas d'artistes sans techniciens, notamment dans les arts de la scène ou dans l'audiovisuel. Quand l'artiste ne travaille pas, le technicien non plus. D'un côté on met en œuvre le *tax Shelter*, de l'autre, on sanctionne les artistes.

Un pays sans artistes ni culture n'est plus un pays! Si vous dites en avoir reçu beaucoup et que vous aimez la culture, il faut d'abord aimer les artistes, ce qui signifie leur donner un statut réel. Ce pays n'a pas été fichu de le faire ces dernières années et, dans le même temps, l'administration ne respecte pas l'esprit des lois votées ici!

**17.12 Muriel Gerkens (Ecolo-Groen):** J'enchaîne en précisant que ce n'est pas seulement l'esprit, mais aussi les textes. Le mot "technicien" se trouve dans le texte de loi. Et dans ses jugements, le tribunal du travail précise que dans ces articles, on parle de "techniciens qui font des prestations artistiques". L'ONEM le sait très bien et exerce à chaque fois une forme d'intimidation à l'égard de ces artistes, ce qui est inacceptable.

Monsieur le ministre, vous avez respecté vos engagements en ce qui concerne la concertation. J'espère que des solutions suivront – et j'y crois – avec un accord entre francophones et néerlandophones ainsi qu'entre patrons et travailleurs. Mais il est nécessaire de régler le sort de ceux qui ont été injustement exclus depuis le mois d'octobre. À cet égard, je voudrais un engagement de votre part pour rectifier leur situation, sans devoir aller en justice pour obtenir réparation.

Au sujet des techniciens, au cours d'un séminaire que j'ai organisé dernièrement, la situation suivante m'a été présentée. Des personnes réalisent des courts-métrages et écrivent des scénarios. Elles écrivent leur scénario puis montent le film. Elles sont à la fois auteur, monteur (et donc artiste) puis, à d'autres moments, techniciens. À notre époque, technicité, nouvelles technologies et interprétation se succèdent et se mélangent.

La loi définit clairement ce qu'est une activité artistique: c'est l'interprétation, l'exécution et la production d'une œuvre. Cela concerne donc tous ces gens qui travaillent dans les arts de la scène et l'audiovisuel mais aussi dans les arts plastiques et les autres créations. Ils sont souvent oubliés dans les dispositifs pris en compte par l'ONEM.

Monsieur le ministre, j'aimerais, avant que nous nous séparions aujourd'hui, un engagement de votre part quant à la réparation des dommages causés aux artistes exclus de manière abusive par l'ONEM, dont nous venons de démonter les arguments.

Quant au montant que représente le secteur culturel dans l'économie belge – et M. Lowies, de l'Université de Liège, a participé aux auditions en commission des Affaires sociales –, il atteint 15,6 milliards de valeur

ajoutée (sans les plasticiens), 80 millions d'allocations de chômage octroyées en 2016 aux artistes salariés en situation de chômage et 2,8 milliards de dépenses publiques pour les services culturels radiodiffusion-télévision et édition. Ils nous rapportent donc plus qu'ils ne nous coûtent, sans compter les apports culturels et sociaux.

**17.13 Raoul Hedebouw (PTB-GO!):** Monsieur le ministre, j'ai entendu votre réponse. La première chose que j'ai comprise, c'est que vous niez qu'il y ait eu une interprétation plus restrictive ces derniers mois. Nous avons un problème avec le constat de départ. On pourrait même se demander pourquoi vous avez réuni les parties alors qu'il n'y avait, selon vous, pas de problème auparavant.

Je suis un peu étonné de cette interprétation. Nous allons attendre les résultats de la concertation, mais, sur base des échos que j'en ai, je ne suis pas très optimiste. C'est vous qui allez reprendre la main dans le cas où il n'y aurait pas d'accord. Je n'oserais pas imaginer que vous considéreriez cela comme une opportunité. Mais en tout cas, votre vision du dossier est importante dans cette circonstance. Je ne suis pas rassuré, notamment aussi par rapport aux dossiers antérieurs. J'aurais voulu avoir un engagement de votre part selon lequel, s'il n'y a pas d'accord, vous reviendrez quand même sur ce sujet.

Nous allons suivre de très près ce dossier. Je ne peux que me joindre à ce que mes collègues ont avancé. Il ne faut pas voir dans le monde artistique une population qui veut profiter d'une faille dans le système pour éviter de réaliser du travail réellement productif. C'est un peu ce qui est sous-entendu.

Non, justement, la culture est quelque chose de très important dans notre société, pour l'économie, mais surtout pour le développement individuel de tout un chacun. Si on établit là une rentabilité directe, purement commerciale et sans intervention du social, une flopée d'artistes ne pourront plus vivre en Belgique. C'est bien cela le problème que nous avons. Aujourd'hui, nous les parquons dans un statut, le statut d'artiste. Heureusement qu'il existe encore. Monsieur le ministre, j'espère qu'il y aura un accord, mais si ça ne devait pas être le cas, j'espère que vous pousserez le dossier dans le bon sens.

**17.14 Wouter Raskin (N-VA):** Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, ik neem er akte van dat u van de paritaire comités verwacht dat zij tegen het einde van februari een advies formuleren. Ik vind het ook normaal dat u dat wil afwachten.

Ik denk dat het wel duidelijk is dat er een probleem is met de interpretatie van het begrip taakloon. Dat heeft eind vorig jaar aanleiding gegeven tot een aantal vragen. Voor een keer moet ik mijn collega Hedebouw gelijk geven. Het feit dat er een werkgroep wordt opgericht, wil wel iets zeggen.

Ook tijdens de recente hoorzitting rond de hervorming van het kunstenaarsstatuut een goede week geleden, is duidelijk geworden dat er een aantal onduidelijkheden is. In die zin wachten wij inderdaad het advies van de paritaire comités beter af.

Wat dat advies ook zal zijn, het mag geen excuus zijn om de vandaag bestaande onduidelijkheid niet op te lossen. Het verschil in interpretatie heeft verstrekkinge gevolgen voor heel wat kunstenaars die conform de oude interpretatie op een correcte wijze bleken te werken en bijdragen betaalden en nu worden geconfronteerd met een enigszins andere interpretatie of de onduidelijkheid, waardoor ze plots niet meer dezelfde rechten zouden opbouwen als in het verleden. Wij moeten daarvoor oog en begrip hebben. Het is een heel specifieke groep van mensen.

Tegelijk met het nemen van de verantwoordelijkheid en het uitklaren van het misverstand wat betreft de interpretatie van het begrip taakloon, is het belangrijk om concreet aan de slag te gaan met het engagement dat in het regeerakkoord staat, namelijk de hervorming van het kunstenaarsstatuut.

Wij hebben twee hoorzittingen gehad, een waarnaar ik verwees en een vóór de zomer, de eerste hoorzitting. Wij moeten er effectief iets mee doen. Er is heel veel gezegd en ik denk dat de punten duidelijk zijn. De ambitie staat in het regeerakkoord en wij zijn vragende partij.

Ik herhaal nogmaals dat wij een bestaansreden voor kunstenaarsstatuut zien en dat het voor iedereen een goede zaak zou zijn dat het statuut wordt gemoderniseerd en aangepast en dat misbruik ervan zoveel mogelijk wordt uitgesloten, zoals dat is met alle statuten en regelgeving die wordt gemaakt.

**17.15 Minister Kris Peeters:** Mijnheer de voorzitter, ik ben zeer verheugd dat ik zoveel steun krijg om dit

dossier op te lossen en ik ben er ook over verheugd dat niemand er meer voor pleit om het statuut af te schaffen. Ik had immers begrepen dat sommigen, ook in de meerderheid, een hervorming zien als een afschaffing van het statuut, maar dat heb ik dan verkeerd begrepen. Die verduidelijking is dus zeer verhelderend. Ik ben er alleszins geen voorstander van om het statuut af te schaffen via een hervorming. Daarom probeer ik het statuut met heel veel voorzichtigheid op een goede manier toe te passen.

Ik heb ook begrepen in de gesprekken dat er in bepaalde gevallen sprake is van misbruik van dat statuut. Er is hier echter terecht onderstreept dat artiesten de kanaries van een samenleving zijn. Zij vertolken wat er leeft, dus hoe meer artiesten, hoe liever, maar ik wil er wel voor zorgen dat het artiestenstatuut duurzaam kan worden gebruikt.

Ik heb ook geluisterd naar de RVA in dat verband. In bepaalde betogen ging men wat te snel over de nuance en de voorzichtigheid waarmee de RVA dit dossier behandelt. De RVA past de wet toe. De dienst heeft een hele argumentatie opgebouwd waarom hij de wet toepast zoals hij het doet, maar de RVA is ook bereid om hier op een andere manier naar te kijken.

Wanneer de sociale partners een akkoord bereiken, zal ik dat niet alleen toelichten, maar ook uitvoeren. Als zij geen akkoord bereiken, zal ik ook mijn verantwoordelijkheid opnemen in dezen. Het is echter belangrijk dat niemand ervoor pleit om het artiestenstatuut af te schaffen of zo zwaar te hervormen dat er niets meer van overschiet. Dat is een heel goede zaak.

De **voorzitter**: Wenst iemand hierop nog een repliek te geven?

**17.16 Muriel Gerkens** (Ecolo-Groen): Pour les artistes qui ont été exclus depuis début octobre 2017 jusqu'au 19 janvier 2018, jour où vous avez demandé à l'ONEM d'arrêter d'exclure, allez-vous faire quelque chose?

**17.17 Kris Peeters**, ministre: Je vais d'abord trouver une solution aussi vite que possible. J'ai bien noté la question de certains d'entre vous sur la situation des personnes exclues.

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

**18 Vraag van de heer Wim Van der Donckt aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de conformiteit met het Belgische arbeidsrecht van de slechtere werkregeling voor cabinepersoneel van Ryanair dat de verkoopquota niet haalt" (nr. 22182)**

**18 Question de M. Wim Van der Donckt au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la conformité au droit du travail belge de l'attribution d'un horaire moins avantageux au personnel de cabine de Ryanair n'atteignant pas son quota de vente" (n° 22182)**

**18.01 Wim Van der Donckt** (N-VA): Mijnheer de minister, deze vraag dateert van november 2017. Ondertussen is er al wat water door de Schelde gevloeid.

Naast hun hoofdverantwoordelijkheid om de veiligheid te waarborgen...

**18.02 Nahima Lanjri** (CD&V): (...)

**18.03 Wim Van der Donckt** (N-VA): Uw vragen zijn nog niet aan de orde geweest, mevrouw Lanjri.

**18.04 Nahima Lanjri** (CD&V): Nee, maar blijkbaar wordt deze vergadering na een tiental minuten beëindigd.

**18.05 Wim Van der Donckt** (N-VA): Dat zou kunnen. Dat hangt van de minister af.

**18.06 Minister Kris Peeters**: Ik heb gevraagd om de vergadering om 17.30 uur te kunnen beëindigen.

**18.07 Nahima Lanjri** (CD&V): (...)

**18.08 Wim Van der Donckt** (N-VA): Er staan nog veel vragen op de agenda. Om die reden stel ik voor dat ik voortdoe met mijn vraag.

Mijnheer de minister, naast hun hoofdverantwoordelijkheid om de veiligheid te waarborgen, hebben stewards en stewardessen van Ryanair ook de taak om allerlei producten te verkopen, zoals parfum, sterke drank en kraslotjes. Wanneer zij hun verkoopquota niet behalen, zouden zij van Ryanair een soort aanmaningsbrief ontvangen. Bovendien zou het niet behalen van de quota voor de cabinepersoneelsleden negatieve gevolgen hebben op hun dienstrooster. Het is immers zo dat Ryanair sinds 2015 een systeem gebruikt waarbij het cabinepersoneel vijf dagen werkt en drie dagen thuis is. Voor personeelsleden die hun quota niet halen, zou dat voorrecht voor minstens twee maanden geschrapt worden.

Ook de inhoud van de aanmaningsbrief zou nogal aanstootgevend zijn. U hebt deze ongetwijfeld kunnen lezen in de pers.

Mijnheer de minister, bent u op de hoogte van deze problematiek?

Is er ooit een onderzoek van uw inspectie of van wie dan ook naar de voornoemde feiten gebeurd?

Verbiedt de huidige Belgische en Europese wetgeving een dergelijke handelswijze?

**18.09 Minister Kris Peeters:** Mijnheer de voorzitter, collega's, de verkoopquota van het cabinepersoneel van Ryanair maakten nog niet het voorwerp uit van een klacht bij mijn inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten. Bijgevolg vond daarover nog geen onderzoek plaats.

Inzake de conformiteit van de praktijk met het Europese en Belgische recht moet ik wijzen op het arrest van het Europees Hof van Justitie, gewezen op 14 september 2017, in antwoord op een prejudiciële vraag, gesteld door het arbeidshof van Bergen. De vraag aan het Hof strekt ertoe te vernemen of de Belgische arbeidsgerechten bevoegd waren om uitspraak te doen over geschillen tussen Ryanair en cabinepersoneelsleden die de luchthaven van Charleroi als *homebase* hebben.

Het antwoord van het Hof was bevestigend. Het zou een invloed kunnen hebben op de vraag of het Belgische arbeidsrecht integraal op dat cabinepersoneel van toepassing is. Het door het Hof in die zaak beoordeelde criterium, zijnde de plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt, kan immers in beide vraagstellingen — bevoegdheid Belgische arbeidsgerechten en toepasselijkheid Belgische arbeidsrecht *in extenso* — op dezelfde wijze worden ingevuld.

In afwachting van de uitspraak van de bodemrechter, zijnde het arbeidshof van Bergen, die nu de uitspraak van het Hof in zijn beoordeling over de grond van het individuele geschil zal moeten toepassen, wens ik natuurlijk niet vooruit te lopen op de beoordeling van de conformiteit van deze praktijk van de verkoopquota van Ryanair met het Belgische recht.

Net zoals u ben ik er zeker van dat mijn diensten dit dossier van zeer nabij opvolgen. Ik hoop dat het Hof vrij snel tot een uitspraak komt. U weet echter wat iedereen nog eens in herinnering heeft gebracht, met name de *trias politica* of scheiding der machten. Ik kan dus niet anders dan samen met u af te wachten wat het Hof zal uitspreken.

**18.10 Wim Van der Donckt** (N-VA): Mijnheer de minister, wij zullen inderdaad de uitspraak afwachten.

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

**19 Vraag van de heer Wim Van der Donckt aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de resultaten van het onderzoek en van het overleg naar aanleiding van het gebruik van dagcontracten door DHL" (nr. 22210)**

**19 Question de M. Wim Van der Donckt au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les résultats de l'enquête et de la concertation à propos de l'utilisation de contrats journaliers par DHL" (n° 22210)**

**19.01 Wim Van der Donckt** (N-VA): Mijnheer de minister, ik heb u al een paar keer ondervraagd, zowel in

deze commissie als in plenaire vergadering, over de dagcontracten bij DHL.

Op 24 oktober antwoordde u dat het Toezicht op de Sociale Wetten de gegevens over de dagcontracten bij de betrokken firma's — dus niet alleen DHL maar ook andere— manueel opvraagt en nakijkt.

Voorts worden onder andere de volgende zaken nagekeken: het motief van de uitzendarbeid, de vergelijking van de evolutie in de tijd van deze vorm van tewerkstelling met andere vormen van tewerkstelling en de individuele loon- en arbeidsgegevens op basis van de ondervraging van meerdere personen in verschillende functies.

Bovendien vroeg u de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad tegen eind oktober 2017 een evaluatie uit te voeren van de reglementering inzake het gebruik van opeenvolgende dagcontracten. Op basis van de antwoorden die de sociale partners formuleren in het evaluatierapport zou u dan bekijken op welke vlakken er wijzigingen moesten worden aangebracht aan de regelgeving inzake uitzendarbeid.

Graag krijg ik van u antwoord op de volgende vragen.

Ten eerste, wat is het resultaat van het onderzoek van het TSW bij DHL?

Ten tweede, wat is het resultaat van het onderzoek van het TSW bij de vier andere luchthavenondernemingen? Is er al een resultaat van de onderzoeken op nationaal vlak?

Ten derde, is het voornoemde evaluatierapport dat werd aangekondigd tegen eind oktober 2017 reeds beschikbaar? Indien ja, wat is de inhoud ervan? Zo nee, wanneer zal het beschikbaar zijn?

Ten vierde en ten slotte, hebt u al enige wijzigingen voorbereid op basis van dit evaluatierapport?

**19.02** Minister **Kris Peeters**: Mijnheer de voorzitter, beste collega's, zoals u weet, heeft het onderzoek van mijn inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten bij DHL en Start People de nodige resultaten opgeleverd. Ik heb die al uitgebreid kunnen toelichten naar aanleiding van mijn beleidsnota, maar ik wil ze nog even in herinnering brengen.

Ten eerste, in de periode juni 2017-september 2017 kregen 271 uitzendkrachten die werkten met dagcontracten een vast of een tijdelijk contract bij DHL. De tijdelijke contracten hebben een duur van 6 maanden die verlengd kan worden met 6 maanden. Daarna wordt een vast contract van onbepaalde duur aangeboden.

Ten tweede, voortaan zal na 7 dagcontracten worden overgeschakeld op weekcontracten.

Ten derde, vanaf 2018 zal een uitzendkracht na 40 dagen uitzendarbeid een contract bij DHL krijgen.

Ten vierde, het aantal dagcontracten is gedaald van 6 % tot 12 % van het personeelsbestand naar 0,6 % tot 3 % van het personeelsbestand. Er is een bedrijfs-cao gepland die dit percentage beperkt tot maximaal 5 %.

Ten vijfde en ten slotte, er wordt ingezet op een betere opleiding, informatie en planning voor uitzendkrachten.

De in dit dossier voorgestelde aanpak waarbij ingezet wordt op een afbouw van de dagcontracten en een betere doorstroming naar vaste contracten, zal ook gevolgd worden voor andere bedrijven en sectoren die veel gebruik maken van opeenvolgende dagcontracten. Het aantal controles op uitzendarbeid zal ook verder worden opgedreven. In de jaardoelstelling voor 2018 werd bepaald dat elke inspecteur gemiddeld minstens 10 dossiers inzake uitzendarbeid moet afhandelen.

Het evaluatierapport over de cao 108 dat ik al een hele tijd geleden gevraagd heb aan de sociale partners heb ik nog steeds niet ontvangen. Ik heb begrepen dat daarover regelmatig wordt vergaderd binnen de Nationale Arbeidsraad maar dat is nog niet afgerond. Ik ben ervan overtuigd dat net als in andere dossiers geduld hier zijn beperkingen kent en dat we toch duidelijkheid moeten krijgen in de volgende weken. Anders zal ik zelf een initiatief nemen inzake cao 108. Wij kunnen immers niet blijven wachten als de sociale partners er niet uit raken.



**19.03** **Wim Van der Donckt** (N-VA): Mijnheer de minister, dank u wel. Ook dit dossier zullen wij uiteraard samen verder volgen.

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

**20** **Questions jointes de**

- **M. Raoul Hedebouw** au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'action des patrons de Truflo Rona" (n° 22370)
- **M. Frédéric Daerden** au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la situation sociale au sein de l'entreprise Truflo Rona" (n° 23842)

**20** **Samengevoegde vragen van**

- de heer **Raoul Hedebouw** aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de actie van de directie van Truflo Rona" (nr. 22370)
- de heer **Frédéric Daerden** aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de sociale situatie bij Truflo Rona" (nr. 23842)

**20.01** **Frédéric Daerden** (PS): Monsieur le président, monsieur le ministre, l'entreprise Truflo Rona a connu une situation finalement fort similaire à celle de Renault, il y a vingt ans.

En fait, dans la nuit du 2 au 3 décembre 2017, la direction de Truflo Rona, en pleine procédure Renault, embarque, à l'insu de tous, une production de plus de 4 millions d'euros de vannes pour la pétrochimie afin de la faire livrer à certains de ses clients aux États-Unis.

Il s'agit là d'une rupture de confiance totale dans le cadre des négociations en cours qui concernent l'avenir de 104 familles. On peut parler de méthodes de "voyous" qui plombent gravement le climat social en infligeant une gifle au personnel qui s'inscrivait pourtant dans une logique constructive, qui essayait d'entamer un dialogue avec la direction et qui croyait toujours dans l'entreprise qui générerait des bénéfices. Même après ces agissements indignes, les travailleurs ont décidé de poursuivre le travail, convaincus que d'autres issues que la fermeture existent.

Pour rappel, l'entreprise a été créée voici plus de 50 ans. Elle réalisait encore d'excellents résultats jusqu'il y a peu. Mais dans une logique de délocalisation, le développement d'autres sites européens de la multinationale s'est fait au détriment de Truflo Belgium, notamment en pillant son savoir-faire.

Monsieur le ministre, quelle est votre position par rapport à de tels agissements en pleine phase 1 de la procédure Renault qui dévoient totalement l'esprit de la loi? Pensez-vous convoquer les représentants de la direction pour qu'ils s'expliquent sur les méthodes utilisées? Je rappelle ici que j'ai déposé ma question au début de cette année. Cette situation démontre la nécessité de faire évoluer cette loi. Je sais que vous avez relancé les partenaires sociaux. Où en sont les discussions avec ces derniers? Quelle est votre volonté d'aboutir en la matière?

**20.02** **Kris Peeters**, ministre: Monsieur le président, monsieur Daerden, comme vous le savez, concernant la loi Renault, j'ai donné aux partenaires sociaux une période de délai pour trouver une solution. Au sein du Conseil national du Travail, il a déjà été discuté à plusieurs reprises de mesures en vue de moderniser la loi Renault. Hier ou avant-hier, j'ai annoncé qu'à défaut d'avoir trouvé une solution avant Pâques, je ferai moi-même des propositions pour moderniser cette loi.

En ce qui concerne l'entreprise Truflo Rona, qui est soumise à la loi Renault, nous avons appris par l'avocat de l'entreprise qu'un plan social aurait été signé le 30 janvier dernier, mais le SPF Emploi n'a pas pu obtenir la confirmation de ce fait auprès des syndicats. J'espère que c'est la vérité, qu'une solution a été trouvée et qu'un plan social a bel et bien été signé. Cela ne m'a pas été confirmé par les syndicats, ce qui me met quelque peu mal à l'aise, mais il est néanmoins possible qu'un accord avec les syndicats soit effectivement conclu à ce stade.

**20.03** **Frédéric Daerden** (PS): Merci, monsieur le ministre. J'espère en tout cas que dans les propositions qui, soit, viendront des partenaires sociaux, soit que vous amènerez sur la table en complément ou à la place d'un éventuel blocage en la matière, vous ferez en sorte que ce genre d'attitudes ne puisse plus se

produire, c'est-à-dire voir la direction, l'actionnariat, le propriétaire, venir, pendant la nuit, rechercher le produit fini ou semi-fini et qui, en quelque sorte – et j'admets que la comparaison est un peu exagérée – fait un hold-up dans son entreprise et rompt totalement la confiance qui peut exister avec les travailleurs!

Il conviendrait que dans les propositions à venir, cela soit totalement interdit et que des sanctions soient prévues par rapport à cette conduite. En effet, c'est vraiment contraire à l'esprit voulu au départ, qui visait à favoriser une négociation pour aboutir à des accords sociaux capables de préserver les travailleurs et permettant de favoriser leur réaffectation et la poursuite éventuelle d'une activité reprise par un autre entrepreneur, ici en Belgique.

*L'incident est clos.*

*Het incident is gesloten.*

De **voorzitter**: Mijnheer de minister, ondertussen is het halfzes voorbij. Hebt u nog even tijd, of niet? Nee? Dan sluiten we hierbij de vragen af. De resterende vragen zullen we volgende keer aan bod laten komen, hopelijk zo spoedig mogelijk.

*De openbare commissievergadering wordt gesloten om 17.35 uur.*

*La réunion publique de commission est levée à 17.35 heures.*