

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

13 maart 2026

**WETSONTWERP**

**houdende de  
Algemene uitgavenbegroting  
voor het begrotingsjaar 2026**

**Advies**

**over sectie 23 –  
FOD Werkgelegenheid, Arbeid en  
Sociaal Overleg**

**Verslag**

namens de commissie  
voor Sociale Zaken, Werk en  
Pensioenen  
uitgebracht door  
mevrouw **Eva Demesmaeker**

**Inhoud**

Blz.

I. Inleidende uiteenzetting .....	3
II. Algemene bespreking.....	3
A. Vragen en opmerkingen van de leden.....	3
B. Antwoorden van de minister .....	76
C. Replieken van de leden .....	127
III. Advies .....	138

*Zie:*

Doc 56 **1280/ (2025/2026):**

001: Wetsontwerp.  
002 en 003: Amendementen.  
004 en 005: Verslagen.  
006: Amendement.  
007 en 008: Verslagen.  
009: Amendementen.  
010 tot 040: Verslagen.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

13 mars 2026

**PROJET DE LOI**

**contenant  
le Budget général des dépenses  
pour l'année budgétaire 2026**

**Avis**

**sur la section 23 – SPF Emploi, Travail et  
Concertation sociale**

**Rapport**

fait au nom de la commission  
des Affaires sociales, de l'Emploi et  
des Pensions  
par  
Mme **Eva Demesmaeker**

**Sommaire**

Pages

I. Exposé introductif.....	3
II. Discussion générale.....	3
A. Questions et observations des membres.....	3
B. Réponses du ministre .....	76
C. Répliques des membres .....	127
III. Avis .....	138

*Voir:*

Doc 56 **1280/ (2025/2026):**

001: Projet de loi.  
002 et 003: Amendements.  
004 et 005: Rapports.  
006: Amendement.  
007 et 008: Rapports.  
009: Amendements.  
010 à 040: Rapports.

03318

**Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag/  
Composition de la commission à la date de dépôt du rapport**

Voorzitter/Président: Denis Ducarme

**A. — Vaste leden / Titulaires:**

N-VA	Eva Demesmaecker, Wouter Raskin, Axel Ronse
VB	Kurt Moons, Ellen Samyn
MR	Denis Ducarme, Florence Reuter
PS	Caroline Désir, Marie Meunier
PVDA-PTB	Nadia Moscufo, Robin Tonniau
Les Engagés	Isabelle Hansez, Anne Pirson
Vooruit	Anja Vanrobaeys
cd&v	Nathalie Muylle
Ecolo-Groen	Sarah Schiltz
Anders.	Vincent Van Quickenborne

**B. — Plaatsvervangers / Suppléants:**

Kathleen Depoorter, Frieda Gijbels, Lotte Peeters, Wim Van der Donckt
Britt Huybrechts, Dieter Keuten, Dominiek Sneppe
Daniel Bacquelaïne, Christophe Bombled, Victoria Vandenberg
Frédéric Daerden, Dimitri Legasse, Sophie Thémont
Roberto D'Amico, Kim De Witte, Raoul Hedebouw
Xavier Dubois, Jean-François Gatelier, Aurore Tourneur
Fatima Lamarti, Funda Oru
Leentje Grillaert, Nahima Lanjri
Jeroen Van Lysebettens, Dieter Vanbesien
Alexia Bertrand, Irina De Knop

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
PS	: Parti Socialiste
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Les Engagés	: Les Engagés
Vooruit	: Vooruit
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Anders.	: Anders.
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
ONAFH/INDÉP	: Onafhankelijk-Indépendant

<i>Afkorting bij de nummering van de publicaties:</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>	
DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 <sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 56 0000/000	Document de la 56 <sup>e</sup> législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi
QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	Questions et Réponses écrites
CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral
CRABV	Beknopt Verslag	CRABV	Compte Rendu Analytique
CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toezpraken (met de bijlagen)	CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN	Plenum	PLEN	Séance plénière
COM	Commissievergadering	COM	Réunion de commission
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Dames en Heren,

Uw commissie heeft sectie 23 – FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg van het wetsontwerp houdende de Algemene uitgavenbegroting voor het begrotingsjaar 2026 (DOC 56 1280/001), met inbegrip van de verantwoording en de bijbehorende beleidsnota (DOC 56 1281/012 en DOC 56 1282/003), besproken tijdens haar vergadering van 2 maart 2026.

## I. — INLEIDENDE UITEENZETTING

Voor de inleidende uiteenzetting van de minister wordt er verwezen naar de beleidsnota (DOC 56 1282/003).

## II. — ALGEMENE BESPREKING

### A. Vragen en opmerkingen van de leden

*Mevrouw Eva Demesmaecker (N-VA)* dankt de minister voor zijn uiteenzetting en stelt dat hij zijn betoog afrondt met een cruciaal aandachtspunt, namelijk de grote uitdaging om een werkzaamheidsgraad van 80 % te bereiken. Zij benadrukt dat deze doelstelling een doorgedreven inspanning vergt op uiteenlopende beleidsdomeinen en waardeert dat de minister alle betrokken partners wil meenemen in dit traject. Het systematisch informeren, consulteren en, waar aangewezen, delegeren vafn taken aan deze partners beschouwt zij als een verstandige strategie.

Tegelijkertijd geeft zij aan dat de minister op bepaalde momenten doortastend moet optreden in de besluitvorming. Hoewel zij ervan uitgaat dat de verschillende partners zich in beginsel als bondgenoten opstellen in de richting van de 80 %-doelstelling, merkt zij dat niet alle betrokkenen, waaronder bepaalde politieke partijen dezelfde bereidheid tonen om deze ambitie te vertalen in breed gedragen en structurele hervormingsprojecten. Zij erkent dat meerdere trajecten naar de beoogde werkzaamheidsgraad mogelijk zijn en dat hierover debat kan bestaan, maar zij benadrukt dat men uiteindelijk een duidelijke keuze moet maken om beleidsmatige stilstand te vermijden. Sommige dossiers die bij de sociale partners liggen, kennen al een jarenlange voorgeschiedenis. Bovendien wijst zij erop dat het gezamenlijke belang van sociale partners niet automatisch samenvalt met het algemeen belang. Wanneer partners onderling akkoorden sluiten, richten zij zich vaak op de verdeling van overheidsmiddelen. Zij verwijst naar de vooropgestelde timing voor de actualisering van het herenakkoord tegen eind 2025 en naar andere dossiers met een horizon tot

Mesdames, Messieurs,

Votre commission a examiné la section 23 – SPF Emploi, Travail et Concertation sociale – du projet de loi contenant le budget général des dépenses pour l'année budgétaire 2026 (DOC 56 1280/001), ainsi que la justification et la note de politique générale y afférente (DOC 56 1281/012 et DOC 56 1282/003) au cours de sa réunion du 2 mars 2026.

## I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF

Pour son exposé introductif, le ministre renvoie à sa note de politique générale (DOC 56 1282/003).

## II. — DISCUSSION GÉNÉRALE

### A. Questions et observations des membres

*Mme Eva Demesmaecker (N-VA)* remercie le ministre pour son exposé introductif et souligne que celui-ci l'a conclu en évoquant un point crucial, à savoir le défi majeur que représente l'objectif d'atteindre un taux d'emploi de 80 %. Elle souligne que cet objectif nécessite des efforts soutenus dans divers domaines politiques, et elle apprécie que le ministre souhaite y associer tous les partenaires concernés. Elle considère que l'information systématique, la consultation et, au besoin, la délégation de tâches à ces partenaires constituent une stratégie judicieuse.

Dans le même temps, l'intervenante indique qu'à certains moments, le ministre doit faire preuve de fermeté dans la prise de décision. Bien qu'elle parte du principe que les différents partenaires sont en principe alliés dans la poursuite de l'objectif d'un taux d'emploi de 80 %, elle fait observer que toutes les parties concernées, y compris certains partis politiques, ne manifestent pas la même volonté de traduire cette ambition en projets de réforme structurels largement soutenus. Elle reconnaît que plusieurs pistes sont envisageables pour atteindre le taux d'emploi visé et que cette question peut faire l'objet d'un débat, mais elle souligne qu'il convient en fin de compte d'opérer un choix clair pour éviter l'immobilisme politique. Certains dossiers examinés au niveau des partenaires sociaux ont déjà de longs antécédents. Elle souligne en outre que l'intérêt commun des partenaires sociaux ne coïncide pas automatiquement avec l'intérêt général. Lorsque ces partenaires concluent des accords entre eux, ils se concentrent souvent sur la répartition de moyens publics. Elle renvoie au calendrier prévu pour l'actualisation de l'accord des partenaires sociaux

eind 2026. In dat licht vraagt zij welke stappen de minister overweegt indien de sociale partners niet of met een verdeeld advies tegemoetkomen aan de vastgelegde deadlines.

Met betrekking tot de hervorming inzake de beperking van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd verwijst zij naar eerdere prognoses over de impact op de OCMW's. Destijds ging men ervan uit dat een derde van de betrokkenen zich tot het OCMW zou wenden, een derde opnieuw werk zou vinden en een derde uit de statistieken zou verdwijnen. Zij stelt vast dat in bepaalde gewesten deze prognoses na de eerste fase (nog) niet volledig worden gerealiseerd, wat sommigen ertoe brengt om de hervorming als te optimistisch en inefficiënt te bestempen. Volgens die critici zouden meer langdurig werklozen doorstromen naar het leefloon of naar ziekte-uitkeringen en zouden budgettaire doelstellingen onhaalbaar blijken. De spreekster verwerpt dit doemdenken. Zij wijst erop dat haar eigen stad op schema zit en suggereert dat de situatie mogelijk genuanceerder is dan vaak wordt voorgesteld. Zij betreurt dat sommige stakeholders hun inspanningen eerder richten op begeleiding naar andere uitkeringen dan op effectieve toeleiding naar werk. Tegelijkertijd verwijst zij naar positieve getuigenissen in de pers van langdurig werklozen die opnieuw aan de slag gingen en verrast zijn door de impact van een terugkeer naar arbeid.

In dat verband vraagt zij naar de eerste indruk van de minister over de huidige re-integratiedoelstellingen met betrekking tot de arbeidsmarkt en naar diens inschatting van de haalbaarheid ervan. Hoewel zij zelf overtuigd blijft van de haalbaarheid, wenst zij zijn visie te vernemen, evenals zijn beoordeling van de budgettaire prognoses.

Vervolgens bespreekt zij de gevolgen van de beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd voor de OCMW's, die nog steeds kampen met aanzienlijke voorschotproblematieken. Volgens haar besteden OCMW's een aanzienlijk deel van hun capaciteit aan het voorschieten van leeflonen in afwachting van beslissingen. Een vijfde van de werktijd van de OCMW-medewerkers gaat naar het beheren van de nieuwe aanvragen en het toekennen van voorschotten. Zij vraagt welke initiatieven de minister overweegt om uitbetalingsinstellingen sneller te laten beslissen en communiceren, zodat OCMW's hun tijd efficiënter kunnen inzetten. Zij suggereert dat men de mogelijkheid tot digitale of telefonische aanvraag van uitkeringen, een beslissing die reeds in 2017 werd genomen maar nog onvoldoende verankerd blijkt, effectief moet implementeren. Een dergelijke digitalisering kan volgens haar de aanvraagprocedure versnellen en

de 2002 avant la fin 2025 et à d'autres dossiers dont l'échéance est fixée à fin 2026. Dans ce contexte, elle demande quelles mesures le ministre envisage si les partenaires sociaux ne respectent pas les délais fixés ou ne parviennent pas à se mettre d'accord.

S'agissant de la réforme relative à la limitation des allocations de chômage dans le temps, elle renvoie aux prévisions faites antérieurement concernant l'incidence de cette mesure sur les CPAS. À l'époque, on parlait du principe qu'un tiers des personnes concernées se tourneraient vers le CPAS, qu'un tiers retrouverait un emploi et qu'un tiers disparaîtrait des statistiques. Elle constate que, dans certaines régions, ces prévisions ne se sont pas (encore) entièrement concrétisées après la première phase, ce qui conduit certains à fustiger une réforme trop optimiste et inefficace. Selon ces détracteurs, davantage de chômeurs de longue durée basculeraient vers le revenu d'intégration ou les indemnités de maladie et les objectifs budgétaires fixés seraient inatteignables. L'intervenante rejette cette vision pessimiste. Elle souligne que sa propre ville est dans les temps, et suggère que la situation est peut-être plus nuancée qu'on ne le laisse souvent entendre. Elle regrette que certaines parties prenantes concentrent leurs efforts sur l'accompagnement vers d'autres allocations plutôt que sur l'insertion effective sur le marché du travail. Elle renvoie aussi aux témoignages positifs, publiés dans la presse, de chômeurs de longue durée qui ont retrouvé un emploi et sont surpris par les effets de leur retour au travail.

Dans ce contexte, elle demande au ministre quelle sont ses premières impressions à l'égard des objectifs actuels de réintégration sur le marché du travail, ainsi que son évaluation de leur faisabilité. Bien qu'elle reste convaincue qu'il est possible d'atteindre ces objectifs, elle souhaite connaître le point de vue du ministre, ainsi que son évaluation des prévisions budgétaires.

Elle aborde ensuite les conséquences de la limitation des allocations de chômage dans le temps pour les CPAS, qui sont toujours confrontés à d'importants problèmes d'avances financières. Selon elle, les CPAS consacrent une part considérable de leurs capacités à avancer des revenus d'intégration dans l'attente des décisions. Un cinquième du temps de travail des collaborateurs des CPAS est consacré à la gestion des nouvelles demandes et à l'octroi d'avances. Elle demande quelles initiatives le ministre envisage de prendre pour que les organismes de paiement accélèrent leur prise de décisions et leur communication, pour que les CPAS puissent utiliser leur temps de manière plus efficace. Elle suggère de mettre effectivement en œuvre la possibilité de demander des allocations par voie électronique ou téléphonique, une décision qui a déjà été prise en 2017 mais qui n'est pas encore suffisamment ancrée. Selon elle, cette

de voorschottenproblematiek verminderen. Zij vraagt tevens of de minister de vakbonden wil aanmoedigen om elektronische formulieren te gebruiken om zo de druk op de OCMW's te verlichten.

Met betrekking tot preventie en re-integratie erkent zij dat reeds belangrijke hervormingen plaatsvinden, maar zij benadrukt dat het werk niet voltooid is. Zij wijst op de noodzaak van een fundamentele mentaliteitswijziging bij alle actoren die betrokken zijn bij re-integratie en preventie. Deze omslag moet volgens haar vroeg in de legislatuur gestalte krijgen. Zij stelt dat men verder moet gaan dan louter nieuwe wetgeving en dat men de focus moet verleggen van wat iemand niet meer kan naar wat iemand nog wel kan. Indien men blijft focussen op beperkingen en op terugkeer naar de oorspronkelijke functie of werkgever, dreigt men kansen op re-integratie te missen en neemt het aantal langdurig zieken of invaliden mogelijk verder toe, ondanks aanwezige talenten.

In dat kader verwijst zij naar het project rond sectorale mobiliteit als tussenstap naar een bredere benadering van re-integratie op de arbeidsmarkt. Zij vraagt naar de stand van zaken en naar de concrete invulling van dit project, en moedigt aan om ambitieuzer te zijn. Zij stelt dat herinschakeling via systemen zoals terbeschikkingstelling of doorstartbanen zich niet noodzakelijk moet beperken tot de oorspronkelijke sector, zeker niet in een context waarin veel werknemers bewust kiezen voor een flexi-job in een andere sector. Volgens haar bestaan er geen dwingende redenen om sectorale drempels te handhaven bij de re-integratie van langdurig zieken en zij vraagt of de minister openstaat voor een dergelijke verruiming.

Daarnaast verwijst zij naar het voornemen om het collectief re-integratiebeleid strenger te controleren en te handhaven. Zij benadrukt dat handhaving zich in de eerste plaats moet richten op effectieve vermindering van ziekteverzuim en op re-integratie naar werk, en niet louter op administratieve verplichtingen van de werkgevers. Zij vraagt op basis van welke criteria men werkgevers zal sanctioneren en welke sancties men zal opleggen indien zij geen collectief re-integratiebeleid voeren.

Wat de inclusieve arbeidsmarkt betreft, onderschrijft zij het belang van een zo klein mogelijke loonkloof, maar zij wijst er ook op dat België, samen met Luxemburg,

numérisation permettrait d'accélérer la procédure de demande et de réduire le problème des avances. Elle demande également si le ministre souhaite encourager les syndicats à utiliser des formulaires électroniques pour atténuer la pression sur les CPAS.

S'agissant de la prévention et de la réintégration, elle reconnaît que des réformes importantes sont déjà en cours, mais souligne que le travail n'est pas terminé. Elle insiste sur la nécessité d'un changement fondamental de mentalité chez toutes les parties prenantes à la réintégration et à la prévention. Selon elle, ce changement doit se concrétiser dès le début de la législature. Elle estime qu'il faut faire davantage que d'adopter une nouvelle législation et qu'il convient de se concentrer sur ce qu'une personne est encore capable de faire, et pas sur ce qu'elle ne peut plus faire. Si l'on continue à se concentrer sur les limitations et sur le retour à la fonction ou à l'employeur d'origine, on risque de passer à côté de chances de réintégration et le nombre de malades de longue durée ou d'invalides pourrait continuer à augmenter, malgré les talents présents.

Dans ce contexte, elle renvoie au projet de mobilité sectorielle, envisagée comme une étape intermédiaire vers une approche plus large de la réintégration sur le marché du travail. Elle demande où en est ce projet et comment il sera concrètement mis en œuvre, et encourage le ministre à se montrer plus ambitieux. Elle estime que la réinsertion par le biais de dispositifs comme la mise à disposition ou les emplois-rebonds ne doit pas nécessairement se borner au secteur d'origine, *a fortiori* dans un contexte où de nombreux travailleurs choisissent délibérément d'exercer un flexi-job dans un autre secteur. Selon elle, aucune raison impérieuse n'exige de maintenir des obstacles sectoriels à la réintégration des malades de longue durée, et elle demande au ministre s'il serait disposé à un tel élargissement.

Elle poursuit en renvoyant à l'intention de durcir les contrôles de la mise en œuvre de la politique collective de réintégration. Elle souligne que le contrôle de la mise en œuvre de cette politique doit avant tout se concentrer sur la réduction effective de l'absentéisme pour cause de maladie et sur la réintégration sur le marché du travail, et pas uniquement sur les obligations administratives des employeurs. Elle demande sur la base de quels critères les employeurs pourront être sanctionnés, et quelles sanctions leur seront imposées s'ils ne mènent pas de politique collective de réintégration.

En ce qui concerne le marché du travail inclusif, l'intervenante reconnaît l'importance de réduire autant que possible l'écart salarial, mais souligne dans le même

reeds tot de best presterende lidstaten van de Europese Unie behoort op dit vlak.

Verder kijkt zij uit naar de bespreking van de programawet en naar het omvangrijke wetsontwerp tot hervorming van de arbeidsmarkt dat, volgens de beleidsnota, nog voor de zomer in de commissie wordt geagendeerd. Zij vraagt of de gevraagde adviezen reeds beschikbaar zijn of onderweg zijn en welke timing men voorziet voor de parlementaire bespreking van het wetsontwerp.

Inzake administratieve vereenvoudiging informeert zij of tegen eind maart een concreet voorstel klaarligt voor de integratie van betrokken instellingen. Zij vraagt bovendien of de minister overweegt om, in overleg met zijn collega's, de verschillende sociale inspectiediensten te integreren tot één krachtige en efficiënte sociale inspectie.

Tot slot bespreekt zij de Europese en internationale verplichtingen, met bijzondere aandacht voor het misbruik bij detachering. Zij bevestigt haar steun voor het vrije verkeer van werknemers en diensten, maar benadrukt dat dit moet plaatsvinden binnen een gelijk speelveld. Volgens haar vormt detachering vandaag vaak een verdienmodel voor malafide postbusbedrijven, wat sectoren zoals de bouw en het transport duurzaam kan ontwrichten. Zij verwelkomt dat de minister samen met andere landen orde op zaken wil stellen en vraagt naar de evolutie van dit dossier en naar de groei van het draagvlak om de regels inzake detachering te verfijnen en zo het gelijke speelveld te herstellen.

*De heer Kurt Moons (VB)* stelt dat hij de beleidsnota grondig heeft gelezen en daarover een aantal fundamentele opmerkingen wenst te formuleren. Hij verwijst naar de stelling in de nota dat zonder een hoog tewerkstellingsniveau geen duurzame sociale rechtvaardigheid en geen houdbare overheidsfinanciën mogelijk zijn, en hij plaatst die uitspraak in het bredere kader van het chronische Belgische begrotingstekort. Volgens hem sleept dat probleem al decennia aan. Hij wijst erop dat het tekort in 2010 nog 4,1 % bedroeg en in 2017 verbeterde tot 0,8 %, het beste resultaat in vijftien jaar, maar daarna opnieuw sterk opliep. Hij benadrukt dat België, in tegenstelling tot de buurlanden, een structureel hoog tekort kent en bijzonder crisisgevoelig blijkt, zoals tijdens de coronaperiode toen het tekort opliep tot 9 % zonder nadien volledig te herstellen. Volgens cijfers van het Federaal Planbureau bedraagt het tekort in 2025 5,3 % en

temps qu'avec le Luxembourg, la Belgique figure déjà parmi les États membres de l'Union européenne les plus performants dans ce domaine.

Elle attend avec impatience l'examen de la loi-programme et du vaste projet de loi sur la réforme du marché du travail qui, selon la note de politique générale à l'examen, sera inscrit à l'ordre du jour de la commission avant l'été. Elle demande si les avis sollicités sont déjà disponibles ou en cours d'élaboration, et quel est le calendrier prévu pour l'examen parlementaire de ce projet de loi.

En ce qui concerne la simplification administrative, elle demande si une proposition concrète pour l'intégration des institutions concernées sera prête d'ici la fin mars. Elle demande aussi si le ministre envisage, en concertation avec ses collègues, de fusionner les différents services d'inspection sociale en un seul service d'inspection sociale puissant et efficace.

Enfin, elle aborde les obligations européennes et internationales, en accordant une attention particulière aux abus en matière de détachement. Elle réitère son soutien à la libre circulation des travailleurs et des services, mais souligne que celle-ci doit s'effectuer selon des conditions équitables. Selon elle, le détachement constitue aujourd'hui souvent un modèle économique pour des sociétés boîtes aux lettres malhonnêtes, ce qui peut perturber durablement des secteurs comme ceux de la construction et du transport. Elle se félicite que le ministre souhaite remettre de l'ordre, en collaboration avec d'autres pays, et elle demande où en est ce dossier, et si le soutien en faveur d'un affinement des règles en matière de détachement pour rétablir des conditions de concurrence équitables gagnait en importance.

*M. Kurt Moons (VB)* indique qu'il a lu attentivement la note de politique générale et souhaite formuler à ce sujet un certain nombre d'observations fondamentales. Il renvoie à l'affirmation figurant dans la note selon laquelle, sans un niveau élevé d'emploi, il n'est possible ni d'assurer une justice sociale durable ni de garantir des finances publiques soutenables, et il replace cette déclaration dans le contexte plus large du déficit budgétaire chronique de la Belgique. Selon lui, ce problème perdure depuis des décennies. Il relève que le déficit s'élevait encore à 4,1 % en 2010 et s'est amélioré pour atteindre 0,8 % en 2017, soit le meilleur résultat en quinze ans, avant d'augmenter à nouveau fortement par la suite. Il souligne que la Belgique, contrairement à ses pays voisins, connaît un déficit structurellement élevé et se révèle particulièrement vulnérable aux crises, comme cela a été le cas durant la période du coronavirus,

stijgt de staatsschuld tot 690 miljard euro, of 58.000 euro per inwoner.

Hij stelt dat opeenvolgende regeringen, waaraan volgens hem alle traditionele partijen deelnamen, structurele ingrepen uitstellen en noodzakelijke hervormingen vermijden. Hij betoogt dat ook partijen die vandaag hervormingsgezind spreken, in het verleden verantwoordelijkheid droegen voor het uitblijven van orde op zaken. En gedurende die tientallen voorbije jaren hebben alle systeempartijen deel uitgemaakt van deze steriele regeringen, nooit echt structurele maatregelen doorgevoerd en dus nooit orde op zaken gesteld. En ook de N-VA heeft boter op het hoofd; toen ze tijdens de regering Michel er ook niets van bakte en aan het handje meeliep van de Franstaligen. Want de rampzalige toestand in Wallonië en Brussel werd telkens geminimaliseerd, terwijl die Franstalige politiek wel dé grootste oorzaak is van het financiële deficit van België.

In zijn analyse erkennen partijen pas laat dat het tewerkstellingsniveau bepalend is voor economische en budgettaire gezondheid. Maar in 2025 blijven het begrotingstekort en de staatsschuld volgens hem alarme-rend en tonen de meerjarenramingen geen structurele kentering, aangezien het tekort richting 2030 zelfs zou stijgen tot 6,2 %, het hoogste binnen de eurozone. Hij verwijst naar het IMF, dat stelt dat het Belgische sociale model zonder bijkomende hervormingen onhoudbaar is.

Vervolgens analyseert hij de financiering van de sociale zekerheid. In 2024 bedragen de uitgaven 193,3 miljard euro, terwijl de ontvangsten 198,8 miljard euro bedragen. Slechts 111 miljard euro komt uit sociale bijdragen; 82 miljard euro, of 42,5 %, wordt via alternatieve financiering, voornamelijk belastinggeld, aangevuld. Volgens hem ondergraaft dit het verzekeringsprincipe waarop de sociale zekerheid steunt. Indien men het stelsel als een klassieke verzekeringsmaatschappij zou beschouwen, zou het volgens hem reeds failliet zijn, aangezien opgebouwde reserves ontbreken en bijdragen de uitgaven niet dekken. Hij verwijst naar het repartitiestelsel bij pensioenen en wijst op de vergrijzing en de dalende verhouding tussen actieven en gepensioneerden als structurele drukfactoren. Daarnaast wijst hij op de historische uitbreiding van uitkeringsstelsels en verlofregelingen met name de werkloosheid, de ziekte-uitkeringen, maar ook de alternatieve vergoedingen die men ontvangt voor het niet-werken zoals thematische

lorsque le déficit a atteint 9 % sans ensuite se résorber complètement. Selon les chiffres du Bureau fédéral du Plan, le déficit s'élève à 5,3 % en 2025 et la dette publique atteint 690 milliards d'euros, soit 58.000 euros par habitant.

Il affirme que les gouvernements successifs, auxquels ont selon lui participé tous les partis traditionnels, reportent les interventions structurelles et évitent les réformes nécessaires. Il soutient que des partis qui se présentent aujourd'hui comme réformateurs ont eux aussi, par le passé, porté une responsabilité dans l'absence d'assainissement des finances publiques. Au cours des dernières décennies, toutes les formations du système ont participé à ces gouvernements qu'il qualifie de stériles, sans jamais mettre en œuvre de véritables mesures structurelles ni rétablir l'ordre dans les finances publiques. Il estime également que la N-VA porte une part de responsabilité et affirme que, sous le gouvernement Michel, elle n'a pas non plus obtenu de résultats et s'est laissé dicter sa conduite par les partis francophones. La situation désastreuse en Wallonie et à Bruxelles a été systématiquement minimisée, alors que la politique francophone constitue la principale cause du déficit financier de la Belgique.

Dans son analyse, les partis reconnaissent tardivement que le niveau d'emploi est déterminant pour la santé économique et budgétaire. Toutefois, en 2025, le déficit budgétaire et la dette publique restent, selon lui, préoccupants et les projections pluriannuelles ne montrent aucune inflexion structurelle, le déficit devant même atteindre 6,2 % à l'horizon 2030, soit le niveau le plus élevé de la zone euro. Il renvoie au FMI, qui estime que le modèle social belge n'est pas soutenable sans réformes supplémentaires.

Il analyse ensuite le financement de la sécurité sociale. En 2024, les dépenses s'élèvent à 193,3 milliards d'euros, tandis que les recettes atteignent 198,8 milliards d'euros. Seuls 111 milliards d'euros proviennent des cotisations sociales; 82 milliards d'euros, soit 42,5 %, sont complétés par un financement alternatif, principalement constitué de recettes fiscales. Pour l'intervenant, cette situation mine le principe d'assurance sur lequel repose la sécurité sociale. Si l'on considérait le système comme une compagnie d'assurance classique, il serait déjà, selon lui, en faillite, faute de réserves constituées et puisque les cotisations ne couvrent pas les dépenses. Il renvoie au système de répartition appliqué aux pensions et souligne que le vieillissement de la population ainsi que la diminution du rapport entre actifs et pensionnés constituent des facteurs de pression structurels. Il évoque également l'extension historique des régimes d'allocations et des régimes de congé, notamment en matière de chômage et d'indemnités de maladie, mais

verloven, loopbaanonderbrekingen, vakantiedagen, betaalde feestdagen, baaldagen en ziektedagen voor ambtenaren zonder voldoende aandacht voor financiering in economisch moeilijker tijden.

Hij betoogt dat economische groei een noodzakelijke uitweg vormt, niet alleen om sociale zekerheid te financieren, maar ook om het beroep erop te verminderen. Volgens hem moet sociale zekerheid een vangnet blijven voor wie tijdelijk niet kan werken, en geen structurele levenskeuze worden. In een bloeiende economie kunnen burgers volgens hem zelf reserves opbouwen via sparen, private verzekeringen of investeringen. Hij koppelt economische vrijheid aan persoonlijke verantwoordelijkheid en stelt dat de staat slechts als laatste instantie moet tussenkomen. Hij vat dit samen als volgt: hoe meer mensen kunnen verdienen, hoe minder uitkeringen de overheid moet uitbetalen. Hij meent dat de huidige staat de mensen hun verantwoordelijkheid ontnemt om voor hun eigen financiën te voorzien, en hen zo afhankelijk maakt van die staat. Een regering die als doelstelling heeft te breken met de decennialange traditie én mentaliteit om de burgers te pampieren, zou een paradigmashift verwezenlijken, die bovendien in het belang van alle burgers zou zijn, en de samenleving in haar geheel.

Wat betreft de werkzaamheidsgraad stelt hij vast dat in België ongeveer vijf miljoen mensen werken op een bevolking van 11,8 miljoen. Rekening houdend met minderjarigen en gepensioneerden blijven volgens hem twee miljoen mensen op beroepsactieve leeftijd zonder werk, waaronder 300.000 werklozen, 200.000 leefloners en 600.000 langdurig zieken. Hij vraagt welke concrete doelstellingen de regering per stelsel vooropstelt en welke resultaten zij nastreeft. Hij merkt op dat de hervorming van de werkloosheidsuitkering, die hij de “dopstop” noemt, nauwgezet moet worden opgevolgd. Hij wijst erop dat voor langdurig zieken ambitieuze terugkeerdoelstellingen worden geformuleerd (100.000 langdurig zieken terug aan het werk), maar dat voor leefloners minder concrete cijfers circuleren.

Verder analyseert hij de subsidiëring van arbeid. Van de vijf miljoen werkenden werken volgens hem twee miljoen met een RSZ-korting. Deze RSZ-kortingen bedragen in totaal zo'n 3 miljard euro per jaar. De loonsubsidiegraad bedraagt volgens de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven 5 % van de loonmassa, goed

aussi des indemnités liées aux périodes d'absence du travail, telles que les congés thématiques, les interruptions de carrière, les jours de vacances, les jours fériés payés, les jours de congé divers et les jours de maladie des fonctionnaires, sans que leur financement ait été suffisamment pris en compte en période économique plus difficile.

Il soutient que la croissance économique constitue une condition nécessaire, non seulement pour financer la sécurité sociale, mais aussi pour réduire le recours à celle-ci. Selon lui, la sécurité sociale doit rester un filet de sécurité pour les personnes temporairement incapables de travailler et non devenir un choix de vie structurel. Dans une économie florissante, les citoyens pourraient, selon lui, constituer eux-mêmes des réserves par l'épargne, des assurances privées ou des investissements. Il établit un lien entre la liberté économique et la responsabilité individuelle et estime que l'État ne devrait intervenir qu'en dernier ressort. Il résume cette idée en ces termes: plus les personnes peuvent gagner leur vie, moins l'État doit verser d'allocations. Selon lui, l'État actuel prive les citoyens de la responsabilité de subvenir eux-mêmes à leurs besoins financiers et les rend ainsi dépendants des pouvoirs publics. Un gouvernement qui se fixerait pour objectif de rompre avec la tradition et la mentalité installées depuis des décennies, consistant à mater les citoyens réaliserait, selon lui, un véritable changement de paradigme, dans l'intérêt de l'ensemble des citoyens et de toute la société.

S'agissant du taux d'emploi, il constate qu'en Belgique, environ cinq millions de personnes travaillent pour une population de 11,8 millions d'habitants. Si l'on tient compte des mineurs et des pensionnés, il resterait selon lui deux millions de sans emploi en âge de travailler, parmi lesquels 300.000 chômeurs, 200.000 bénéficiaires du revenu d'intégration et 600.000 malades de longue durée. Il demande quels objectifs concrets le gouvernement fixe pour chacun de ces régimes et quels résultats il entend atteindre. Il souligne que la réforme des allocations de chômage, qu'il appelle le “dopstop” (terme utilisé en Flandre pour désigner la limitation dans le temps du chômage), devra faire l'objet d'un suivi attentif. Il observe que des objectifs ambitieux sont formulés pour le retour au travail des malades de longue durée (100.000 personnes retrouveraient le chemin de l'emploi), alors que des chiffres moins précis circulent en ce qui concerne les bénéficiaires du revenu d'intégration.

Il analyse ensuite la question du subventionnement du travail. Sur les cinq millions de travailleurs, deux millions bénéficieraient selon lui d'une réduction de cotisations ONSS. Ces réductions s'élèvent à environ 3 milliards d'euros par an. Selon le Conseil central de l'économie, le taux de subvention salariale représente 5 % de la masse

voor 11,5 miljard euro in 2024. Hij vergelijkt dit met buurlanden, waar de subsidie-intensiteit onder 1 % blijft. Hij stelt dat deze subsidies een compensatie vormen voor de hoge loonkostenhandicap van 10 %.

Volgens hem zorgen deze loonsubsidies niet alleen voor minder overheidsinkomsten, maar ook voor meer sturing op de markt. In een economie van vraag en aanbod, zorgt deze overheidsinmenging net voor een daling van de productiviteit. Hierdoor maken de bedrijven minder winst, waardoor de overheidsinkomsten tegenvallen. Bijgevolg heeft de overheid het gevoel dat ze meer belastingen moeten heffen om die put te vullen, zonder door te hebben dat ze die zelf hebben gegraven door het beknotten van de vrije markt. Dit is een vicieuze cirkel van hoge belastingen op arbeid in combinatie met subsidies en inmenging in de vrije markt waar dit land al jaren van afziet.

Overeenkomstig de programmawet zullen enkele RSZ-kortingen worden herzien. Zal de regering ook op macro-economisch niveau de Belgische arbeidsmarkt minder subsidie-afhankelijk trachten te maken? Hoe kan het dat er zoveel jobs zijn die gesubsidieerd zijn door een van de tien verschillende RSZ-kortingen? Is dat een evolutie die uw partij heeft opgevolgd in de vorige regeringsdeelnames? Is dat houdbaar, wat zijn de prognoses over de evolutie van dit aantal?

De werkzaamheidsgraad verhogen tot 80 % kan positieve effecten hebben op de budgettaire situatie van dit land. De laagstbetaalde jobs worden echter minder en minder belast; de nettovergoeding is bij lage inkomens vaak meer dan 90 % van het brutoloon. Dit komt enerzijds ook door het hoge minimumloon in België van 13 euro per uur of 2100 euro per maand bruto. Hierdoor verbiedt men bedrijven om mensen tewerk te stellen die minder dan 13 euro per uur toegevoegde waarde hebben en hen ook aldus te betalen, volgens het vrijemarktmechanisme.

Voor zijn fractie is het belangrijk dat jobcreatie plaatsvindt in de privémarkt. Hij pleit voor minder jobs in de publieke sector, minder uitkeringen, minder gesubsidieerde jobs, en meer jobs die meerwaarde, export en winst creëren voor bedrijven en ondernemingen. Hij stelt dat deze regering verder blijft aanmodderen in het linksgeoriënteerde economische landschap dat de Belgische regeringen zelf decennialang mee gestalte

salariale, soit 11,5 milliards d'euros en 2024. Il compare cette situation avec celle des pays voisins, où l'intensité des subventions reste inférieure à 1 %. Il estime que ces subventions salariales constituent une compensation du handicap salarial de 10 %.

Selon lui, ces subventions salariales entraînent non seulement une diminution des recettes publiques, mais aussi une plus grande intervention de l'État sur le marché. Dans une économie fondée sur l'offre et la demande, cette ingérence publique entraînerait au contraire une diminution de la productivité. Les entreprises réaliseraient ainsi moins de bénéfices, ce qui réduirait les recettes publiques. L'autorité publique serait alors tentée d'augmenter les impôts pour combler ce manque à gagner, sans se rendre compte qu'elle en est elle-même à l'origine en entravant le fonctionnement du libre marché. Il s'agit d'un cercle vicieux associant une forte taxation du travail à des subventions et à une intervention dans le libre marché, dont ce pays pâtit depuis des années.

Conformément à la loi-programme, certaines réductions de cotisations ONSS seront révisées. Le gouvernement entend-il, également au niveau macroéconomique, réduire la dépendance du marché du travail belge aux subventions? Comment expliquer qu'autant d'emplois soient subventionnés par l'un des dix régimes différents de réduction de cotisations ONSS? Cette évolution a-t-elle été suivie par le parti du ministre lors de ses précédentes participations gouvernementales? Cette situation est-elle soutenable et quelles sont les prévisions concernant l'évolution de ce nombre?

L'augmentation du taux d'emploi à 80 % pourrait avoir des effets positifs sur la situation budgétaire du pays. Les emplois les moins bien rémunérés sont toutefois de moins en moins imposés; pour les bas revenus, la rémunération nette représente souvent plus de 90 % du salaire brut. Cette situation s'explique notamment par le niveau élevé du salaire minimum en Belgique, fixé à 13 euros de l'heure ou 2100 euros bruts par mois. L'on interdit ainsi aux entreprises d'employer des personnes dont la valeur ajoutée serait inférieure à 13 euros de l'heure et de les rémunérer en conséquence selon les mécanismes du marché.

Pour son groupe, il est important que la création d'emplois ait lieu dans le secteur privé. Il plaide pour moins d'emplois dans le secteur public, moins d'allocations, moins d'emplois subventionnés et davantage d'emplois créant de la valeur ajoutée, de l'exportation et des bénéfices pour les entreprises. Il estime que ce gouvernement continue à s'enliser dans un paysage économique orienté à gauche que les gouvernements

hebben gegeven. Hij vraagt waarom de regering niet meer op de evidente rechtse economische principes hamert.

Met betrekking tot de doelstelling van 80 % werkzaamheidsgraad verwijst hij voorts naar regionale verschillen. België noteert 73,3 %, Vlaanderen 77,8 %, Wallonië 68,4 % en Brussel 64,4 %. Studies suggereren dat Vlaanderen richting 83,4 % zou moeten evolueren, Wallonië naar 76,1 % en Brussel naar 73,4 %. Hij vraagt hoe de regering deze asymmetrische inspanning wil realiseren en welke garanties bestaan dat Vlaanderen niet disproportioneel bijdraagt. Volgens een andere studie steeg van 2006 tot 2021 de inactiviteitsgraad van mannen in Wallonië met 8,8 % en in Brussel met 5,8 %. Dit terwijl de inactiviteitsgraad in Vlaanderen daalde met 7,9 % voor mannen en 20,6 % voor vrouwen. Hij vraagt wat volgens de minister de verklaring is van de stijgende inactiviteit bij Franstalige mannen tussen 2006 en 2021.

Daarnaast bespreekt hij verschillen tussen bevolkingsgroepen. Bepaalde groepen zijn ondervertegenwoordigd in de werkgelegenheid. Vrouwen werken vaak minder dan mannen. Dit komt vaak omdat vrouwen liever deeltijds werken dan mannen. In Nederland werkt 70 % van de vrouwen deeltijds en komt dat de relatie werk-gezin en moeder-kind ten goede.

Hij verwijst naar cijfers van Statbel waaruit blijkt dat personen met een Sub-Saharaanse herkomst een werkzaamheidsgraad van 59,6 % kennen en Noord-Afrikanen 51,7 %, tegenover 77 % bij autochtone Belgen. Er zijn ook regionale verschillen in de werkzaamheidsgraad van deze personen. Hij vraagt naar verklaringen voor deze kloof en welke maatregelen de regering voorziet om deze doelgroepen sterker te activeren.

Hij vermeldt dat 44,2 % van de niet-Europese migranten in België niet aan het werk is. Geen enkel EU-land doet het slechter. De oorzaak van de laatste plaats van België inzake migrantenwerkzaamheid ligt volgens professor Stijn Baert van de UGent aan het feit dat het migratiebeleid is gericht op het aantrekken van vluchtelingen die dan hun ganse gezin laten overkomen door middel van gezinshereniging. Daar waar andere Europese landen zoals bijvoorbeeld Denemarken meer migratie voor werk en studies ervaren.

Hij herhaalt dat de enige wezenlijke hervorming die deze regering doorvoert, de zogenaamde “dopstop” betreft, die de eerste minister, de heer Bart De Wever,

belges ont eux-mêmes contribué à façonner pendant des décennies. Il demande pourquoi le gouvernement ne met pas davantage l'accent sur ce qu'il considère comme des principes économiques de droite évidents.

En ce qui concerne l'objectif d'un taux d'emploi de 80 %, il renvoie également aux différences régionales. La Belgique atteint 73,3 %, la Flandre 77,8 %, la Wallonie 68,4 % et Bruxelles 64,4 %. Certaines études suggèrent que la Flandre devrait évoluer vers 83,4 %, la Wallonie vers 76,1 % et Bruxelles vers 73,4 %. Il demande comment le gouvernement entend réaliser cet effort asymétrique et quelles garanties empêchent que la Flandre contribue de manière disproportionnée. Selon une autre étude, entre 2006 et 2021, le taux d'inactivité des hommes a augmenté de 8,8 % en Wallonie et de 5,8 % à Bruxelles, alors qu'il a diminué en Flandre de 7,9 % chez les hommes et de 20,6 % chez les femmes. Il demande quelle explication le ministre donne à l'augmentation de l'inactivité chez les hommes francophones entre 2006 et 2021.

Il évoque ensuite les différences entre groupes de population. Certains groupes sont sous-représentés sur le marché du travail. Les femmes travaillent souvent moins que les hommes, notamment parce qu'elles optent plus fréquemment pour un travail à temps partiel. Aux Pays-Bas, par exemple, 70 % des femmes travaillent à temps partiel, ce qui serait bénéfique pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale ainsi que pour la relation mère-enfant.

L'intervenant fait référence aux chiffres de Statbel qui indiquent que les personnes originaires d'Afrique subsaharienne présentent un taux d'emploi de 59,6 % et les Nord-Africains de 51,7 %, contre 77 % pour les Belges autochtones. Il existe également des différences régionales dans le taux d'emploi de ces personnes. Il demande des explications sur cet écart et quelles mesures le gouvernement prévoit pour activer davantage ces groupes cibles.

Il mentionne que 44,2 % des migrants non européens en Belgique ne travaillent pas. Aucun pays de l'UE ne fait pire. Selon le professeur Stijn Baert de l'UGent, la dernière place de la Belgique en matière d'emploi des migrants s'explique par le fait que la politique migratoire vise à attirer des réfugiés, qui font ensuite venir toute leur famille dans le cadre du regroupement familial. D'autres pays européens, comme le Danemark, attirent davantage de migrants pour le travail et les études.

Le député rappelle que la seule réforme substantielle mise en œuvre par ce gouvernement est la fin du chômage à vie ou, comme l'appelle le premier ministre

omschrijft als de beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd. Volgens hem volgt de regering daarmee in essentie het voorstel van Vlaams Belang om de werkloosheidsuitkering na twee jaar werkloosheid stop te zetten. Hij betreurt evenwel dat de drie sociale correcties die zijn partij voorstelt, geen ingang vinden in het uiteindelijke beleid.

Met betrekking tot oudere werklozen benadrukt hij dat zijn partij een algemene uitzondering voor 55-plussers voorstelt, op voorwaarde dat zij actief beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt. Hij merkt op dat de regering deze uitzondering uitsluitend toekent aan 55-plussers met een beroepsverleden van minstens dertig jaar. Volgens hem blijkt achteraf dat slechts 20 % van deze leeftijdsgroep aan die voorwaarde voldoet, waardoor 80 % zijn uitkering verliest. Hij acht dat resultaat voorspelbaar, aangezien iemand die op 55-jarige leeftijd reeds langdurig werkloos is, zelden een loopbaan van meer dan dertig gewerkte jaren kan voorleggen. Hij wijst erop dat de daaropvolgende mediastorm volgens hem aantoont dat de regering beslissingen neemt zonder grondige voorafgaande analyse. Nochtans bestaan er volgens hem instrumenten zoals het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Zekerheid, dat administratieve gegevens van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid samenbrengt en ter beschikking stelt voor gedetailleerde beleidsanalyses voor, tijdens en na hervormingen. Hij suggereert dat de regering dergelijke instrumenten in de toekomst systematisch raadpleegt en verder ontwikkelt, aangezien zij volgens hem aanzienlijke beleidsmatige meerwaarde bieden.

Daarnaast bespreekt hij de tweede sociale correctie die zijn partij naar voren schuift, namelijk die voor knelpuntstudenten. Hij wijst erop dat verschillende sectoren in Vlaanderen en België kampen met aanzienlijke arbeidsmarktkrapte en moeilijk geschikte profielen vinden. Naast de primaire instroom van jongeren uit het onderwijs, benadrukt hij het belang van een secundaire instroom van personen die zich na een eerdere loopbaan herscholen in knelpuntberoepen. Tot voor kort konden werklozen die een dergelijke opleiding volgden, onder bepaalde voorwaarden hun uitkering behouden. Hoewel hij erkent dat men vragen kan stellen bij de rechtvaardigheid van wat in feite een opleidingsuitkering vormt, beschouwt hij dit instrument als essentieel om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen. Aangezien het hoger onderwijs volgens hem niet steeds adequaat inspeelt op de reële noden van de arbeidsmarkt, kent hij aan deze secundaire instroom een bijzondere relevantie toe. Hij pleit er daarom voor om alle knelpuntstudenten, mits effectieve deelname aan de lessen en het succesvol afronden van de opleiding, een uitzondering toe te kennen, in samenwerking met onderwijsinstellingen die een controlerende rol opnemen. Hij stelt vast dat de regering

Bart De Wever, la limitation des allocations de chômage dans le temps. Selon lui, le gouvernement suit ainsi essentiellement la proposition du Vlaams Belang de supprimer les allocations de chômage après deux ans de chômage. Il regrette toutefois que les trois corrections sociales proposées par son parti ne soient pas reprises dans la politique finale.

À propos des chômeurs âgés, le député souligne que son parti propose une exception générale pour les personnes de plus de 55 ans, à condition qu'elles restent activement disponibles sur le marché du travail. Il signale que le gouvernement n'accorde cette exception qu'aux personnes de plus de 55 ans ayant une carrière d'au moins trente ans. Selon lui, il s'avérera par la suite que seuls 20 % des membres de ce groupe d'âge remplissent cette condition, ce qui fait que 80 % perdront leurs allocations. Il juge ce résultat prévisible, car une personne qui est déjà chômeur de longue durée à 55 ans peut rarement justifier d'une carrière de plus de trente ans. Il souligne que la tempête médiatique qui a suivi démontre, selon lui, que le gouvernement prend des décisions sans analyse préalable approfondie. Il estime pourtant qu'il existe des outils tels que le *datawarehouse* marché du travail et protection sociale, qui rassemble des données administratives de la Banque-carrefour de la sécurité sociale et les met à disposition pour réaliser des analyses politiques détaillées avant, pendant et après les réformes. Il suggère au gouvernement de consulter systématiquement ces outils à l'avenir et de continuer à les développer, car ils offrent, selon lui, une valeur ajoutée considérable en matière de politique.

Le membre présente la deuxième correction sociale proposée par son parti, à savoir celle concernant les étudiants qui s'orientent vers des métiers en pénurie. Il souligne que plusieurs secteurs en Flandre et en Belgique sont confrontés à une pénurie importante de main-d'œuvre et ont des difficultés à trouver des profils adaptés. Outre l'afflux primaire de jeunes issus de l'enseignement, il insiste sur l'importance d'un afflux secondaire de personnes qui, après une carrière antérieure, se recyclent dans des métiers en pénurie. Jusqu'il y a peu, les chômeurs qui suivaient une telle formation pouvaient, sous certaines conditions, conserver leurs allocations. Bien qu'il reconnaisse que l'on puisse s'interroger sur l'équité de ce qui constitue en fait une allocation de formation, il considère cet instrument comme essentiel pour mieux adapter l'offre à la demande sur le marché du travail. Étant donné que, selon lui, l'enseignement supérieur ne répond pas toujours de manière adéquate aux besoins réels du marché du travail, il accorde une importance particulière à cet afflux secondaire. Il plaide dès lors en faveur d'une exception pour toutes les personnes qui se forment dans des métiers en pénurie, à condition qu'elles participent effectivement aux cours

enkel zorgopleidingen en opleidingen die reeds het voorgaande jaar werden aangevat, vrijwaart. Volgens hem leidt die beperkte regeling ertoe dat bepaalde actoren, zoals vakbonden en arbeidsbemiddelingsinstanties, met name in het Brusselse, werklozen massaal aanzetten om zich in te schrijven voor deze opleidingen, zodat zij hun werkloosheidsuitkering kunnen behouden.

Vervolgens behandelt hij de derde sociale correctie, namelijk die voor mantelzorgers. Hij herinnert de minister eraan dat hij vanaf het begin van de legislatuur consequent pleit voor een vrijstelling voor mantelzorgers binnen deze hervorming. Hij motiveert dit standpunt zowel vanuit sociaal oogpunt – ter ondersteuning van mantelzorger en zorgbehoevende – als vanuit een bredere beleidsvisie, aangezien mantelzorg de druk op de formele gezondheidszorg vermindert. Hij wijst erop dat het vroegere statuut voor mantelzorgers binnen de RVA slechts 318 gerechtigden telt, wat volgens hem in schril contrast staat met het werkelijke aantal mantelzorgers in de samenleving. Hij verklaart dit verschil door het beperkte karakter van het toenmalige statuut, dat slechts vijftien euro per dag voorziet en bovendien in de tijd wordt beperkt. Daardoor blijven volgens hem vele feitelijke mantelzorgers aangewezen op de reguliere werkloosheidsuitkering.

Hij erkent dat de verhoging van het bedrag en de verlenging van de duurtijd van dit statuut een eerste stap in de goede richting vormt, maar hij stelt tevens de vraag of men dit statuut niet beter onderbrengt bij het RIZIV, aangezien mantelzorg geen werkloosheidsmotief betreft. Hij bepleit bovendien een verdere integratie van verlofregelingen en uitkeringen voor mantelzorg, palliatieve zorg en medisch verlof, gelet op de sterke gelijkenissen in criteria, wat volgens hem de transparantie en coherentie van het systeem zou versterken.

Tot slot geeft hij aan dat na meer dan een jaar aandringen de regering, evenals Vooruit, alsnog gehoor geeft aan deze bezorgdheid en een uitzondering voor mantelzorgers mogelijk maakt. Hij verwelkomt de creatieve amendementen die in een snelle oplossing voorzien, al merkt hij op dat men deze regeling eerder en juridisch zorgvuldiger had kunnen invoeren. Concreet verhoogt men het uitkeringsbedrag van 390 euro per maand naar 745,94 euro per maand vanaf 1 maart 2026. Hij concludeert dat de regering hiermee uiteindelijk toch rekening houdt met de voorstellen van het Vlaams Belang en stelt dat de volgehouden politieke inzet van zijn fractie loont.

et qu'elles réussissent leur formation, les établissements d'enseignement assumant un rôle de contrôle. Il constate que le gouvernement n'accorde une dispense que pour les formations dans le domaine des soins et les formations déjà commencées l'année précédente. Selon lui, ce régime limité conduit certains acteurs, tels que les organisations syndicales et les agences pour l'emploi, notamment à Bruxelles, à inciter massivement les chômeurs à s'inscrire à ces formations afin de pouvoir conserver leurs allocations de chômage.

L'intervenant aborde ensuite la troisième correction sociale, qui concerne les aidants proches. Il rappelle au ministre qu'il plaide depuis le début de la législature en faveur d'une exemption pour les aidants proches dans le cadre de cette réforme. Il motive cette position tant d'un point de vue social, pour soutenir les aidants proches et les personnes dépendantes, que d'un point de vue politique plus large, étant donné que les soins de proximité réduisent la pression sur les soins de santé formels. Il souligne que l'ancien statut des aidants proches reconnu par l'ONEM ne concerne que 318 personnes, ce qui, selon lui, ne correspond pas du tout au nombre réel d'aidants proches dans la société. Il explique cette différence par le caractère limité du statut de l'époque, qui ne prévoyait qu'une allocation de quinze euros par jour et était en outre limité dans le temps. Voilà pourquoi, selon lui, de nombreux aidants proches continuent de dépendre des allocations de chômage ordinaires.

Il admet que l'augmentation du montant de l'allocation et la prolongation de la durée de ce statut constituent un premier pas dans la bonne direction, mais il se demande également s'il ne serait pas préférable de rattacher ce statut à l'INAMI, étant donné que les soins de proximité ne sont pas un motif de chômage. Il plaide en outre pour une intégration plus poussée des régimes de congé et des allocations pour les soins de proximité, les soins palliatifs et le congé médical, compte tenu des fortes similitudes entre les critères, ce qui, selon lui, renforcerait la transparence et la cohérence du système.

L'intervenant indique qu'après plus d'un an d'insistance, le gouvernement, y compris Vooruit, répond enfin à cette préoccupation et prévoit une exception pour les aidants proches. Il se félicite des amendements créatifs qui apportent une solution rapide, tout en faisant observer que ce régime aurait pu être introduit plus tôt et de manière plus rigoureuse sur le plan juridique. Concrètement, le montant de l'allocation passera de 390 euros par mois à 745,94 euros par mois à partir du 1<sup>er</sup> mars 2026. Il en déduit que le gouvernement tient finalement compte des propositions du Vlaams Belang et affirme que l'engagement politique tenace de son groupe porte ses fruits.

Wat de langdurig zieken betreft, verwijst hij naar het 182<sup>ste</sup> boek van het Rekenhof over de sociale zekerheid en stelt dat de uitgaven voor ziekte-uitkeringen oplopen van 11,95 miljard euro in 2022 tot 13,04 miljard euro in 2023 en 14,36 miljard euro in 2024. Volgens hem betekent dit een jaarlijkse stijging van respectievelijk 9 en 10 %, wat neerkomt op een toename van 20 % over een periode van twee jaar. Hij geeft aan dat het budget intussen de grens van 15 miljard euro overschrijdt.

Wanneer hij de evolutie van het aantal gerechtigden analyseert, wijst hij erop dat het aantal langdurig zieken – personen die langer dan één jaar arbeidsongeschikt blijven – stijgt van 192.143 in 1998 tot 526.507 in 2023. Hij merkt op dat het RIZIV gedurende drie jaar geen geactualiseerde cijfers publiceert, waardoor exacte recente aantallen ontbreken. Hij veronderstelt evenwel dat het aantal inmiddels de kaap van 600.000 overschrijdt. Over de periode 1998–2023 stijgt het aantal langdurig zieken volgens hem met 277 %, terwijl de Belgische bevolking in dezelfde periode slechts met 15 % groeit.

Hij differentieert vervolgens naar sociaal statuut. Bij arbeiders stijgt het aantal langdurig zieken van 134.796 in 1998 tot 310.989 in 2023, wat neerkomt op meer dan een verdubbeling. Bij bedienden neemt het aantal toe van 39.284 tot 182.692, wat hij omschrijft als een verviervoudiging met een factor 4,5. Bij zelfstandigen stijgt het aantal van 16.377 tot 32.826, wat een verdubbeling inhoudt.

Wat de ziektecategorieën betreft, stelt hij vast dat de sterkste stijging zich concentreert in twee groepen: psychische stoornissen, waaronder depressie, burn-out en stress, en aandoeningen van het bewegingsstelsel en het bindweefsel, zoals lage rugpijn. Het aantal langdurig zieken met psychische stoornissen stijgt van 52.625 in 1998 tot 197.834 in 2023, wat neerkomt op een verviervoudiging. Het aantal personen met aandoeningen van het bewegingsstelsel stijgt van 48.399 tot 166.174, wat een verdrievoudiging betekent.

Hij vraagt hoe de minister deze uiteenlopende evoluties tussen statuten en ziektegroepen verklaart en welke oorzaken aan de basis liggen van deze disproportionele stijgingen. Daarnaast wil hij weten of de regering beleidsanalyses uitvoert naar de ziekte- en demografische profielen van langdurig zieken, of zij oneigenlijk gebruik vaststelt en welke factoren dat gebruik verklaren.

In internationale vergelijking wijst hij erop dat België ongeveer 15 miljard euro per jaar aan ziekte-uitkeringen besteedt, terwijl Duitsland volgens hem 19,1 miljard euro

En ce qui concerne les malades de longue durée, il renvoie au 182<sup>e</sup> Cahier de la Cour des comptes relatif à la sécurité sociale en relevant que les dépenses pour les indemnités de maladie sont passées de 11,95 milliards d'euros en 2022 à 13,04 milliards d'euros en 2023 et 14,36 milliards d'euros en 2024. Selon lui, cela représente une augmentation annuelle respectivement de 9 % et 10 %, soit une hausse de 20 % sur une période de deux ans. Il indique que le budget dépasse désormais la barre des 15 milliards d'euros.

Lorsqu'il analyse l'évolution du nombre de bénéficiaires, il observe que le nombre de malades de longue durée, c'est-à-dire les personnes en incapacité de travail depuis plus d'un an, est passé de 192.143 en 1998 à 526.507 en 2023. Il fait remarquer que l'INAMI n'a pas publié de chiffres actualisés depuis trois ans, si bien qu'il n'existe pas de chiffres récents précis. Il suppose toutefois que le nombre dépasse désormais la barre des 600.000. D'après ses calculs, sur la période 1998-2023, le nombre de malades de longue durée a connu une hausse de 277 %, tandis que la population belge n'a augmenté que de 15 %.

Le député établit ensuite une distinction en fonction du statut social. Chez les ouvriers, le nombre de malades de longue durée est passé de 134.796 en 1998 à 310.989 en 2023, soit plus du double. Chez les employés, ce nombre est passé de 39.284 à 182.692 et a ainsi été multiplié par 4,5 sur la même période. Chez les travailleurs indépendants, le nombre est passé de 16.377 à 32.826, soit le double.

En ce qui concerne les catégories de maladies, le membre constate que la plus forte augmentation se concentre dans deux groupes: les troubles psychiques, dont la dépression, le burn-out et le stress, et les troubles du système locomoteur et du tissu conjonctif, tels que les lombalgies. Le nombre de malades de longue durée atteints de troubles psychiques est passé de 52.625 en 1998 à 197.834 en 2023, soit quatre fois plus. Le nombre de personnes souffrant de troubles du système locomoteur est passé de 48.399 à 166.174, soit le triple.

L'intervenant demande comment le ministre explique ces différences d'évolution entre les statuts et les groupes de maladies et quelles sont les causes à l'origine de ces augmentations disproportionnées. En outre, il souhaiterait savoir si le gouvernement effectue des analyses stratégiques sur les profils démographiques et de maladie des malades de longue durée, s'il constate des abus et quels sont les facteurs qui expliquent ces abus.

Il indique, à titre de comparaison, que la Belgique dépense environ 15 milliards d'euros par an en indemnités de maladie, tandis que l'Allemagne, qui compte

uitgeeft, hoewel dat land ongeveer zevenmaal meer inwoners telt. Hij vraagt hoe men dit verschil verklaart en hoe men de sterke toename van langdurige afwezigheid wegens mentale problemen en musculoskeletale aandoeningen duidt. Indien men veronderstelt dat Belgen en Duitsers een vergelijkbaar gezondheidsniveau kennen en een gelijkaardig niveau van wettelijke bescherming genieten, dan zou België volgens zijn redenering slechts een zevende van het Duitse bedrag, met name 2,18 miljard euro, aan ziekte-uitkeringen mogen besteden.

De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid benadrukt dat 7,2 % van de 20- tot 64-jarigen inactief blijft wegens ziekte of handicap, het hoogste aandeel in Europa vormt. Hij stelt dat deze evolutie zich automatisch vertaalt in aanzienlijke budgettaire ontsporingen. Het monitoringcomité raamt de uitgaven voor arbeidsongeschikte werknemers op 14,2 miljard euro in 2025 en verwacht zonder bijkomende maatregelen een stijging tot 18,2 miljard euro in 2030. Volgens hem wekt de formulering van het monitoringcomité de indruk dat België het hoogste aantal zieke burgers in Europa telt.

Wanneer hij in de beleidsnota leest dat sprake is van een “onopgemerkte transitie van werkloosheid naar invaliditeit”, vraagt hij wat men precies met “onopgemerkt” bedoelt. Hij vraagt zich af of de bevoegde minister deze evolutie niet eerder signaleert, dan wel of men verwijst naar recente cijfers die ontbreken.

Hoewel de regering preventie van arbeidsongeschiktheid en professionele re-integratie als centrale pijler van haar tewerkstellingsbeleid naar voren schuift, betwijfelt hij de effectiviteit van het huidige controle- en toekenningsbeleid. Hij stelt dat hij persoonlijk talrijke voorbeelden kent van personen die volgens hem niet ziek zijn, maar toch langdurig een uitkering ontvangen met medeweten van artsen. Hij erkent het anekdotische karakter van dergelijke voorbeelden, maar benadrukt dat ook cijfermateriaal deze bezorgdheid ondersteunt.

Hij verwijst naar een krantenartikel uit 2025 waaruit blijkt dat 260.000 langdurig zieken tot aan hun pensioen ziek verklaard blijven. Op basis van een steekproef van 768 dossiers van zogenoemde “eeuwige zieken” blijkt volgens hem dat 27,2 %, oftewel 209 personen, geen recht heeft op een ziekte-uitkering en deze onmiddellijk verliest. Slechts 16,7 % van de personen uit de steekproef behoudt volgens hem terecht het statuut tot aan de pensioenleeftijd. Hij leidt hieruit af dat 83,3 % van de onderzochte dossiers onterecht als langdurig ziek geldt, waarbij een derde van de betrokkenen volgens

environ sept fois plus d'habitants, dépense, selon lui, 19,1 milliards d'euros. Il voudrait savoir comment on explique cette différence et comment on interprète la forte augmentation des absences de longue durée pour cause de troubles mentaux et de problèmes musculo-squelettiques. En supposant que les Belges et les Allemands ont un niveau de santé comparable et bénéficient d'un niveau similaire de protection légale, la Belgique ne devrait, selon son raisonnement, dépenser qu'un septième du montant allemand, soit 2,18 milliards d'euros, en indemnités de maladie.

Le Conseil supérieur de l'emploi souligne que 7,2 % des personnes âgées de 20 à 64 ans restent inactives en raison d'une maladie ou d'un handicap, ce qui représente la proportion la plus élevée en Europe. Il indique que cette évolution se traduit automatiquement par des dérapages budgétaires considérables. Le Comité de monitoring estime que les dépenses pour les personnes en incapacité de travail s'élèvent à 14,2 milliards d'euros en 2025 et que, sans mesures complémentaires, elles atteindront 18,2 milliards d'euros en 2030. Selon l'intervenant, la formulation du Comité de monitoring donne l'impression que la Belgique compte le plus grand nombre de citoyens malades en Europe.

L'intervenant demande ce qu'il convient de comprendre précisément, dans la note de politique générale, par “transition insidieuse du chômage vers l'invalidité”. Il demande si le ministre compétent a omis de signaler cette évolution ou si la note renvoie à l'indisponibilité de chiffres récents.

Bien que le gouvernement fonde sa politique de l'emploi sur la prévention de l'incapacité de travail et sur la réintégration, il doute de l'efficacité de la politique actuelle en matière de contrôle et d'octroi des prestations. Il indique qu'il connaît personnellement de nombreuses personnes qui, selon lui, ne sont pas malades, mais perçoivent néanmoins des indemnités de maladie pendant une longue période avec la complicité de leur médecin. Il reconnaît le caractère anecdotique de ces exemples, mais souligne que les chiffres confirment également cette préoccupation.

L'intervenant renvoie à un article de presse paru en 2025 qui indique que 260.000 malades de longue durée restent en arrêt maladie jusqu'à leur retraite. Selon lui, l'analyse d'un échantillon de 768 dossiers de personnes “éternellement malades” a révélé que 27,2 %, soit 209 personnes, n'ont pas droit à des indemnités de maladie et les perdent immédiatement. Selon lui, seuls 16,7 % des malades de l'échantillon conservent à juste titre ce statut jusqu'à l'âge de leur retraite. Il en déduit que 83,3 % des dossiers examinés sont erronément considérés comme des cas de maladie de longue

hem niet ziek is en meer dan twee derde wel ziek is maar geen recht heeft op het statuut van blijvende arbeidsongeschiktheid. Op basis van deze gegevens stelt hij dat men van structurele overconsumptie kan spreken.

Hij bespreekt vervolgens ook de organisatie van activering. Hij stelt dat de lage werkzaamheidsgraad bij buitenlanders, Walen en Brusselaars niet aantoont dat men het activeringsbeleid moet versterken, maar wel dat het huidige activeringsbeleid tekortschiet. In zijn analyse wijst hij op de aanzienlijke middelen die de verschillende gewesten inzetten. In Vlaanderen ontvangt de VDAB jaarlijks 800 miljoen euro en stelt zij ongeveer 5000 medewerkers tewerk. In Brussel beschikt Actiris over 767 miljoen euro per jaar en ongeveer 1500 medewerkers, maar volgens hem rapporteert men onvoldoende duidelijk over gerealiseerde tewerkstelling en de actuele werkloosheidsgraad. In Wallonië ontvangt Forem naar zijn zeggen 3 miljard euro per jaar en telt de organisatie eveneens circa 5000 medewerkers, zonder dat dit leidt tot betere arbeidsmarkresultaten. Hij voegt eraan toe dat men in Wallonië via de APE-contracten (*aides à la promotion de l'emploi*) op grote schaal arbeidsplaatsen subsidieert binnen de overheid en de non-profitsector. Volgens hem ondermijnt een dergelijke subsidiëring de dynamiek van de reguliere economie.

Wanneer hij het totaalbeeld schetst, stelt hij dat in België ongeveer 11.500 personen in regionale activeringsdiensten werken, terwijl de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening nog eens 3000 medewerkers telt en vakbonden samen naar schatting 7000 medewerkers inzetten voor taken binnen de werkloosheidssector. Hij concludeert dat ongeveer 21.500 personen in deze sector actief zijn, wat neerkomt op ongeveer 25 werklozen per medewerker.

Volgens hem moet effectieve activering in de eerste plaats voortkomen uit de arbeidsmarkt zelf, door vrijemarktmechanismen ruimte te geven. Hij verwijst naar het gegeven dat 8000 uitkeringsgerechtigden een flexi-job uitoefenen en beschouwt dit als indicatie dat mensen bereid zijn te werken wanneer het systeem voldoende prikkels biedt. Hij omschrijft flexi-jobs als een secundaire arbeidsmarkt die flexibiliteit combineert met een eenvoudige belasting van 28 %, waardoor meer werken rechtstreeks leidt tot meer netto-inkomen. Voor ondernemers bieden flexi-jobs volgens hem de mogelijkheid om personeel aan te werven en, indien nodig, te ontslaan op basis van competentie en productiviteit. Hij contrasteert dit met de primaire arbeidsmarkt, die volgens hem gekenmerkt wordt door een combinatie van proportionele en progressieve belastingen, waardoor

durée, un tiers des personnes concernées n'étant pas malades et plus des deux tiers étant dans un état de santé ne justifiant pas l'octroi du statut d'incapacité de travail permanente. Sur la base de ces données, il déplore une surconsommation structurelle des indemnités de maladie.

Le membre évoque ensuite l'organisation de l'activation. Il indique que le faible taux d'emploi des étrangers, des Wallons et des Bruxellois ne démontre pas la nécessité de renforcer la politique d'activation, mais bien l'insuffisance de la politique d'activation actuelle. Dans son analyse, il souligne les moyens considérables mis en œuvre par les différentes Régions. En Flandre, le VDAB reçoit 800 millions d'euros par an et emploie près de 5000 personnes. À Bruxelles, Actiris dispose de 767 millions d'euros par an et compte près de 1500 employés, mais il estime que les rapports sur les emplois pourvus et le taux d'emploi actuel ne sont pas suffisamment clairs. En Wallonie, le Forem reçoit, selon lui, 3 milliards d'euros par an et compte également près de 5000 collaborateurs, sans que cela ne se traduise par de meilleurs résultats sur le marché du travail. Il ajoute qu'en Wallonie, les contrats APE (Aides à la promotion de l'emploi) permettent de subventionner à grande échelle des emplois dans le secteur public et le secteur non marchand. Il estime que ce type de subventionnement sape le dynamisme de l'économie ordinaire.

Si l'on globalise ces chiffres, près de 11.500 personnes travaillent dans les services régionaux de l'emploi en Belgique, tandis que l'Office national de l'emploi compte 3000 membres du personnel supplémentaires et que les syndicats emploient ensemble près de 7000 personnes pour des tâches liées au secteur du chômage. Il conclut qu'environ 21.500 personnes sont actives dans ce secteur, ce qui représente environ 25 chômeurs par employé.

Selon lui, une activation efficace doit avant tout provenir du marché de l'emploi lui-même, en laissant jouer les mécanismes du marché libre. Il indique que 8000 bénéficiaires d'allocations exercent un flexi-job, ce qui signifie, selon lui, que les gens sont prêts à travailler lorsque le système offre suffisamment d'incitants. Il décrit les flexi-jobs comme un marché de l'emploi secondaire combinant la flexibilité avec une imposition simple de 28 %, dans lequel travailler davantage se traduit directement par un revenu net plus élevé. Selon lui, les flexi-jobs offrent aux entrepreneurs la possibilité de recruter et, le cas échéant, de licencier du personnel sur la base de leurs compétences et de leur productivité. Il oppose ce système au marché de l'emploi primaire, qui, selon lui, se caractérise par une combinaison d'impôts proportionnels et progressifs, dans le cadre de laquelle le

bijkomende arbeid niet altijd resulteert in een proportionele inkomensstijging.

Hij benadrukt tevens dat de primaire arbeidsmarkt bijzonder duur blijft voor werkgevers. België kent volgens hem een arbeidskost van 48,2 euro per uur, tegenover 37,3 euro in de eurozone en 33,5 euro in de Europese Unie. Voor een gemiddelde werknemer zonder kinderen bedraagt de fiscale en parafiscale druk 52,6 %, wat hij omschrijft als het hoogste niveau binnen de OESO. Bovendien acht hij België hierdoor kwetsbaar voor de impact van artificiële intelligentie, vooral in bediendefuncties die technologische innovaties relatief snel kunnen vervangen. Volgens hem blokkeren vakbonden en regulering de noodzakelijke flexibiliteit. Hij beschouwt flexi-jobs als een tijdelijke oplossing, maar interpreteert hun succes als een waarschuwingssignaal voor structurele rigiditeit binnen de Belgische arbeidsmarkt.

In zijn visie moet een coherent activeringsbeleid vertrekken van hervormingen in arbeidsfiscaliteit, humanresourcesregelgeving, uitkeringsbeleid en het vrijmaken van marktmechanismen. Arbeidsbemiddeling ziet hij als een sluitstuk voor personen die ondanks deze structurele voorwaarden geen aansluiting vinden, maar niet als primair instrument. Hij benadrukt dat individuen zelf verantwoordelijkheid dragen voor het zoeken naar werk en dat de overheid een kader moet creëren dat werken aantrekkelijk maakt.

Daarnaast merkt hij op dat de beleidsnota geen aandacht besteedt aan de meer dan 200.000 leefloners, een groep die volgens hem eveneens cruciaal is voor het verhogen van de werkzaamheidsgraad, in het bijzonder in Franstalig België. Hij wijst erop dat de institutionele organisatie van uitkeringen en activering leidt tot versnippering. De financiering van leeflonen verloopt grotendeels federaal, terwijl gemeenten de operationele uitvoering verzorgen en de federale overheid de activeringskaders bepaalt. Bij werkloosheidsuitkeringen situeert de financiering zich volledig op federaal niveau, terwijl gewesten instaan voor activering en controle. Hierdoor kan volgens hem een gewest tekortschieten in activering zonder dat dit onmiddellijke gevolgen heeft voor de federale uitgavenstroom.

Hij concludeert dat deze dubbele versnippering – zowel tussen leefloners en werklozen als tussen uitkeringsfinanciering en activeringsbevoegdheid – de efficiëntie belemmert. In andere Europese landen koppelt men

travail complémentaire ne se traduit pas toujours par une augmentation proportionnelle du revenu.

L'intervenant souligne également que le marché de l'emploi primaire reste particulièrement coûteux pour les employeurs. Selon lui, le coût de la main-d'œuvre en Belgique s'élève à 48,2 euros de l'heure, contre 37,3 euros dans la zone euro et 33,5 euros dans l'Union européenne. Pour un travailleur moyen sans enfants, la pression fiscale et parafiscale s'élève à 52,6 %, ce qu'il décrit comme le niveau le plus élevé au sein de l'OCDE. Il estime en outre que cette situation rend la Belgique vulnérable aux conséquences de l'intelligence artificielle, en particulier dans les fonctions administratives qui peuvent être remplacées relativement rapidement par des innovations technologiques. Il estime que les syndicats et la régulation entravent la flexibilité nécessaire. Il considère les flexi-jobs comme une solution temporaire, mais interprète leur succès comme un signal d'alarme quant à la rigidité structurelle du marché de l'emploi belge.

Le membre estime qu'une politique d'activation cohérente doit s'appuyer sur des réformes de la fiscalité du travail, de la réglementation en matière de ressources humaines, de la politique en matière d'allocations et sur la libéralisation des mécanismes du marché. Il considère les services de l'emploi comme une solution de dernier recours pour les personnes qui, en dépit de ces conditions structurelles, ne trouvent pas d'emploi, mais pas comme un instrument principal. Il souligne que les individus sont eux-mêmes responsables de la recherche d'un emploi et qu'il appartient aux autorités de créer un cadre rendant le travail attrayant.

L'intervenant fait par ailleurs observer que la note de politique générale reste muette à propos des plus de 200.000 bénéficiaires du revenu d'intégration, un groupe qui a également un rôle important à jouer dans l'accroissement du taux d'emploi, en particulier en Belgique francophone. Il souligne que l'organisation institutionnelle des allocations et de l'activation entraîne une fragmentation. Le niveau fédéral finance en grande partie les revenus d'intégration, tandis que les communes se chargent de la mise en œuvre opérationnelle et que l'autorité fédérale définit les cadres d'activation. En ce qui concerne les allocations de chômage, le financement est entièrement pris en charge par le niveau fédéral, les Régions étant responsables de l'activation et du contrôle. En conséquence, si une Région ne respecte pas ses obligations en matière d'activation, cela n'a pas de conséquences immédiates sur les dépenses fédérales.

Le membre conclut que cette double fragmentation – tant entre les bénéficiaires du revenu d'intégration et les chômeurs qu'entre le financement des allocations et la compétence en matière d'activation – nuit à l'efficacité.

uitkering en activering binnen één geïntegreerde structuur. In Duitsland centraliseert men de uitbetaling van werkloosheidsuitkeringen, het leefloon (*Bürgergeld*) en de activering binnen één nationale dienst, wat volgens hem schaalvoordelen en operationele efficiëntie oplevert. In Denemarken hanteert men een strikt aanklampbeleid waarbij men bij een uitkeringsaanvraag onmiddellijk sollicitatiegesprekken inplant met een bemiddelaar. Hij beschouwt dergelijke geïntegreerde en proactieve aanpak als eenvoudiger, transparanter en doeltreffender voor zowel overheid als burger.

Hij stelt dat duurzame tewerkstelling veronderstelt dat men een evenwichtige verhouding tussen private en publieke werkgelegenheid nastreeft en dat men het uithollen van de private sector door de creatie van pseudopublieke functies stopzet. In zijn visie moet de economie in de eerste plaats steunen op activiteiten die reële economische meerwaarde creëren, met name de productie van goederen en diensten waarvoor bedrijven of consumenten daadwerkelijk vraag genereren, inclusief exportgerichte activiteiten.

Hij betoogt dat de uitbetaling van uitkeringen volledig geautomatiseerd kan verlopen, naar analogie met bancaire processen, en dat ook de controle op toekenningsvoorwaarden via digitale systemen kan gebeuren. Tegen die achtergrond wijst hij erop dat duizenden werknemers actief zijn in uitzendkantoren, hr-bedrijven, consultancybedrijven, sociale secretariaten, ngo's, vakbonden en ziekenfondsen, waar zij volgens hem overheidstaken of daarvan afgeleide opdrachten uitvoeren. Hij suggereert dat deze institutionele gelaagdheid leidt tot een verschuiving van arbeid naar functies die geen directe productieve output genereren. Volgens hem verkleint daardoor het aandeel arbeidskrachten dat inzetbaar blijft voor kernactiviteiten die economische groei ondersteunen.

Ter onderbouwing verwijst hij naar de enquête naar de arbeidskrachten van Statbel uit 2024, die een overzicht biedt van de verhouding tussen publieke en private werkgelegenheid per regio. Uit deze cijfers leidt hij af dat in België 1.061.000 van de 5.065.000 werkenden in de openbare sector werken, wat neerkomt op 21 %. In Brussel werken volgens hem 113.000 van de 514.000 werkenden in de openbare sector, goed voor 22 %. In Vlaanderen gaat het om 580.000 publieke werknemers op een totaal van 3.096.000 werkenden, of 18,7 %. In Wallonië telt men 350.000 publieke werknemers op 1.455.000 werkenden, wat neerkomt op 24 %. Hij concludeert dat Wallonië 5,3 procentpunt meer ambtenaren per werkende

Dans d'autres pays européens, les allocations et l'activation sont regroupées au sein d'une structure intégrée. En Allemagne, le versement des allocations de chômage, du revenu d'intégration (*Bürgergeld*) et l'activation sont centralisés au sein d'un service national unique, ce qui, permet de réaliser des économies d'échelle et d'améliorer l'efficacité opérationnelle. Au Danemark, on applique une politique de suivi stricte dans le cadre de laquelle toute demande d'allocations donne immédiatement lieu à l'organisation d'entretiens d'embauche avec un intermédiaire. Il estime que cette approche intégrée et proactive est plus simple, plus transparente et plus efficace tant pour les autorités que pour les citoyens.

Selon l'intervenant, pour tendre vers un marché de l'emploi durable, il convient de rechercher un équilibre entre l'emploi privé et l'emploi public et de mettre fin à l'érosion du secteur privé par la création de fonctions pseudo-publiques. Il estime que l'économie doit avant tout s'appuyer sur des activités qui créent une réelle valeur ajoutée économique, à savoir la production de biens et de services pour lesquels une demande réelle existe au sein des entreprises ou parmi les consommateurs, y compris les activités orientées vers l'exportation.

L'intervenant indique que le versement des allocations peut être entièrement automatisé, par analogie avec les processus bancaires, et que les conditions d'octroi peuvent également être contrôlées au travers de systèmes numériques. Dans ce contexte, il souligne que des milliers de travailleurs sont actifs dans les agences d'intérim, les entreprises de ressources humaines, les sociétés de consultance, les secrétariats sociaux, les ONG, les syndicats et les mutualités, où ils accomplissent des tâches publiques ou des missions qui en découlent. Il estime que cette stratification institutionnelle entraîne un transfert de la main-d'œuvre vers des fonctions qui ne génèrent pas de production directe. Selon lui, cela réduit la part de la main-d'œuvre qui reste disponible pour les activités essentielles qui soutiennent la croissance économique.

Pour étayer son argumentation, il renvoie à l'enquête sur les forces de travail réalisée par Statbel en 2024, qui donne un aperçu du rapport entre l'emploi public et privé par Région. Ces chiffres indiquent qu'en Belgique, 1.061.000 des 5.065.000 personnes actives travaillent dans le secteur public, soit 21 %. À Bruxelles, 113.000 des 514.000 actifs travaillent dans le secteur public, soit 22 %. En Flandre, on compte 580.000 travailleurs du secteur public sur un total de 3.096.000 actifs, soit 18,7 %. En Wallonie, on compte 350.000 travailleurs du secteur public sur 1.455.000 travailleurs, soit 24 %. Il en conclut que la Wallonie compte 5,3 points de pourcentage de fonctionnaires par travailleur de plus que la

telt dan Vlaanderen en beschouwt dit als een indicatie van een minder evenwichtige arbeidsmarktstructuur.

De spreker stelt dat verschillende structurele barrières de toegang tot werk bemoeilijken. In de eerste plaats wijst hij op wat hij omschrijft als een rigide primaire arbeidsmarkt, waar aanwervingen volgens hem bijzonder hoge kosten meebrengen, ontslagen juridisch complex verlopen, en regelgeving rond openingsuren en flexibel werken ondernemerschap beperkt. Hij betoogt dat overheden werkgevers confronteren met een voortdurende stroom aan nieuwe verplichtingen, duurzaamheidsrapporteringen, verplichte aanwervingen, premiesystemen, fiscale aftrekregelingen en bijkomende hr- en administratieve lasten, vaak in het kader van Europese regelgeving. Tegenover deze volgens hem versterkte primaire arbeidsmarkt plaatst hij het succes van flexi-jobs, die hij beschouwt als een flexibele secundaire arbeidsmarkt. Hij leidt uit het gebruik van flexi-jobs, met name door uitkeringsgerechtigden, af dat een soepeler arbeidsmarktmodel mensen aantrekt en ondernemers in staat stelt eenvoudiger personeel aan te werven.

Als tweede barrière benoemt hij de rol van de vakbonden. Hij stelt dat vakbonden in essentie overheidstaken uitvoeren, waarvoor zij naar zijn zeggen jaarlijks 220 miljoen euro ontvangen. Hij argumenteert dat een digitaal systeem of applicatie, vergelijkbaar met de IT-oplossingen die in de dienstensector gangbaar zijn, de administratieve taken van vakbonden grotendeels kan overnemen. Volgens hem beperken vakbonden zich in hoofdzaak tot het uitbetalen van door de RVA berekende uitkeringen. Tegelijkertijd verwijt hij hun dat zij stakingen organiseren die de productiviteit schaden en een cultuur van werkonbreking normaliseren. In zijn redenering ondermijnt dit de ambitie om arbeid als norm te bevestigen. Hij pleit daarom voor een herziening van de financiering en de institutionele positie van vakbonden binnen de arbeidsmarkt.

Als derde obstakel verwijst hij naar de institutionele complexiteit van België. Hij beschouwt deze staatsstructuur als kunstmatig en inefficiënt, en meent dat politieke besluitvorming te vaak wordt gedreven door kortetermijnbelangen. In zijn visie belemmert deze institutionele versnippering een coherent arbeidsmarktbeleid. Hij verdedigt het principe dat politieke grenzen moeten samenvallen met taal, cultuur en volk, en stelt dat elk volk recht heeft op een eigen staat. Volgens hem kan alleen een onafhankelijk Vlaanderen een arbeidsmarkt- en sociaalzekerheidsbeleid voeren waarin werken daadwerkelijk de norm vormt en waarin men zelf bepaalt wie aanspraak maakt op solidariteit. Hij wijst erop dat een aanzienlijk deel van het activeringsbeleid reeds Vlaams

Flandre, ce qui, celui lui, révèle une structure du marché du travail moins équilibrée.

Selon l'intervenant, plusieurs obstacles structurels entravent l'accès à l'emploi. Il évoque d'abord la rigidité du marché de l'emploi primaire, dans lequel les recrutements entraînent des coûts particulièrement élevés, les licenciements sont juridiquement complexes et la réglementation relative aux heures d'ouverture et à la flexibilité du travail entrave l'entrepreneuriat. Il indique que les autorités imposent aux employeurs un flux constant de nouvelles obligations, de rapports sur la durabilité, de recrutements obligatoires, de systèmes de primes, de déductions fiscales et de charges administratives et RH complémentaires, souvent dans le cadre de la réglementation européenne. À ce marché de l'emploi primaire qu'il qualifie de rigide, il oppose le succès des flexi-jobs, qu'il considère comme un marché de l'emploi secondaire flexible. Il déduit de l'utilisation des flexi-jobs, en particulier par les bénéficiaires d'allocations, qu'un modèle de marché de l'emploi plus souple attire certains travailleurs et permet aux entrepreneurs de recruter plus facilement du personnel.

Le deuxième obstacle est, selon lui, le rôle des syndicats. Il estime que les syndicats accomplissent essentiellement des tâches publiques, pour lesquelles ils reçoivent, selon lui, 220 millions d'euros par an. Il soutient qu'un système ou une application numérique, comparable aux solutions informatiques couramment utilisées dans le secteur des services, pourrait largement prendre en charge les tâches administratives des syndicats. Selon lui, les syndicats se limitent principalement au versement des allocations calculées par l'ONEM. Parallèlement, il leur reproche d'organiser des grèves qui nuisent à la productivité et normalisent une culture d'interruption du travail. Selon son raisonnement, cette attitude mine l'ambition de réaffirmer le travail comme norme. Il plaide donc en faveur d'une révision du financement et de la position institutionnelle des syndicats sur le marché du travail.

Le troisième obstacle est, selon lui, la complexité institutionnelle de la Belgique. Il considère cette structure étatique comme artificielle et inefficace, et estime que la prise de décision politique est trop souvent motivée par des intérêts à court terme. Selon lui, cette fragmentation institutionnelle empêche la mise en place d'une politique cohérente en matière d'emploi. Il défend le principe selon lequel les frontières politiques doivent coïncider avec la langue, la culture et le peuple, et affirme que chaque peuple a droit à son propre État. Selon lui, seule une Flandre indépendante est en mesure de mener une politique du marché du travail et de sécurité sociale où le travail constitue réellement la norme et où l'on définit de manière autonome les critères d'accès à la solidarité. Il

georganiseerd is en acht het daarom logisch om ook het uitkeringsbeleid te regionaliseren.

Een vierde structureel obstakel situeert hij in de massamigratie. Hij stelt dat migratie in de afgelopen decennia negatieve effecten heeft gehad op veiligheid, sociaal vertrouwen, onderwijsniveau en publieke orde. Hij verbindt fenomenen zoals overvolle gevangenissen, sociale fraude en criminaliteit met migratiestromen uit landen die volgens hem cultureel sterk verschillen van België. Hij wijst erop dat in Vlaanderen 57 % van de leefloners geen Belgische nationaliteit heeft en plaatst dit gegeven in de context van zijn bredere kritiek op migratie en sociale zekerheid.

Met betrekking tot de beleidsdoelstelling dat de arbeidsmarkt moet evolueren naar meer flexibiliteit, kwaliteit en betekenis in werk, vraagt hij hoever die flexibiliteit moet reiken. Hij vraagt expliciet of men bereid is de primaire arbeidsmarkt even flexibel te maken als het systeem van flexi-jobs, en welke rol vakbonden in een toekomstgericht arbeidsmarktmodel nog kunnen spelen. Daarnaast benadrukt hij het belang van productiviteitsverhoging via innovatie, automatisering, groei van de private sector, activering en een gericht geboortebelid.

Er bestaan verschillende belemmeringen voor aanwerving, opleiding en re-integratie. Een eerste belemmering vormt de bureaucratische verzadiging in alle gewesten, waarbij uitgebreide regelgeving, lange procedures, hoge kosten en administratieve vereisten het ondernemerschap ontmoedigen. Ten tweede kent de Belgische loonstructuur, volgens hem geen lineaire relatie tussen productiviteit en verloning. Hij contrasteert een systeem van contingente verloning, waarbij prestaties zich snel vertalen in loonstijgingen, met het volgens hem dominante model van vaste uur- of maandlonen, automatische indexering en beperkte promotiekansen. Hij meent dat deze structuur de motivatie, onderlinge concurrentie en productiviteitsgroei afremt.

Ten derde wijst hij op de groei van wat hij een pseudo-economie noemt: economische activiteiten die voortvloeien uit overheidsregulering in plaats van uit marktvrage. Hij verwijst naar consultancybedrijven, fiscale optimalisatieafdelingen van banken, uitzend- en hr-bedrijven, audit- en boekhoudkantoren, sociale secretariaten, ondernemingsloketten, ziekenfondsen, vakbonden, vakantiefondsen, payrollbedrijven en ondernemingen die zich richten op naleving van groene regelgeving.

souligne qu'une partie importante de la politique d'activation est déjà organisée au niveau flamand et estime donc logique de régionaliser également la politique en matière d'allocations.

Il identifie un quatrième obstacle structurel dans la migration de masse. Il estime qu'au cours des dernières décennies, la migration a eu des effets négatifs sur la sécurité, la confiance sociale, le niveau d'éducation et l'ordre public. Il établit un lien entre des phénomènes tels que la surpopulation carcérale, la fraude sociale et la criminalité et les flux migratoires en provenance de pays qui, selon lui, sont très différents de la Belgique sur le plan culturel. Il souligne qu'en Flandre, 57 % des bénéficiaires du revenu d'intégration ne possèdent pas la nationalité belge et place cette donnée dans le contexte de sa critique plus large de la migration et de la sécurité sociale.

Concernant l'objectif politique visant à faire évoluer le marché du travail vers plus de flexibilité, de qualité et de sens dans le travail, il demande jusqu'où cette flexibilité doit s'étendre. Il demande explicitement si l'on est prêt à rendre le marché du travail primaire aussi flexible que le système des flexi-jobs, et quel rôle les syndicats peuvent encore jouer dans un modèle de marché de l'emploi tourné vers l'avenir. En outre, il souligne l'importance de l'accroissement de la productivité via l'innovation, l'automatisation, la croissance du secteur privé, l'activation et une politique de natalité ciblée.

Il existe plusieurs obstacles à l'embauche, à la formation et à la réintégration. Le premier est la saturation bureaucratique dans toutes les régions, où une réglementation excessive, de longues procédures, des coûts élevés et les exigences administratives découragent l'entrepreneuriat. Deuxièmement, la structure salariale belge ne présente, selon lui, aucune relation linéaire entre la productivité et la rémunération. Il oppose un système de rémunération contingente, où les performances se traduisent rapidement par des augmentations de salaire, au modèle qu'il juge dominant de salaires fixes (horaires ou mensuels), d'indexation automatique et de perspectives de promotion limitées. Il estime que cette structure freine la motivation, la concurrence interne et la croissance de la productivité.

Troisièmement, il souligne le développement de ce qu'il appelle une pseudo-économie: des activités économiques découlant de la réglementation publique plutôt que de la demande du marché. Il fait référence aux sociétés de consultance, aux départements d'optimisation fiscale des banques, aux agences d'intérim et de RH, aux cabinets d'audit et aux bureaux de comptabilité, aux secrétariats sociaux, aux guichets d'entreprises, aux mutuelles, aux syndicats, aux caisses de vacances,

Ook binnen traditionele bedrijven ziet hij een toename van functies die ontstaan door uitgebreide regelgeving, zoals duurzaamheidsrapportering, subsidiebeheer, vergunningsprocedures en complex hr-beleid. Volgens hem verschuift hierdoor arbeid van productieve kernactiviteiten naar ondersteunende of reguleringsgebonden taken, wat de economische dynamiek en werkgelegenheidsgroei in de private sector belemmert.

In de beleidsnota stelt men dat het succes van de werkstrategie steunt op het sociaal overleg als essentieel fundament van het Belgische model. De regering beschouwt dit overleg als hoeksteen van het beleid. Hij erkent dat sociaal overleg historisch een belangrijke rol speelt binnen de Belgische besluitvorming, maar hij stelt dat dit mechanisme de voorbije jaren volgens hem weinig concrete resultaten oplevert. Hij wijst erop dat het functioneren van dit overleg in belangrijke mate afhangt van wat hij omschrijft als de starre houding van de vakbonden, die optreden als een van de zogenaamde sociale partners.

In zijn analyse ligt het succes van een beleid waarin arbeid loont en de norm vormt niet bij de vakbonden. Hij stelt dat vakbonden volgens hem niet in de eerste plaats de belangen van arbeiders verdedigen, maar hun eigen institutionele en financiële positie beschermen. Hij contrasteert dit met de rol van zijn partij, die volgens hem opkomt voor hardwerkende Vlamingen die streven naar zelfredzaamheid en gezinszekerheid. Hij benadrukt dat deze kiezers vragen om lagere belastingen, minder regelgeving en meer economische vrijheid om arbeid naar eigen voorkeur te organiseren. Vanuit die redenering concludeert hij dat het succes van een arbeidsmarktbeleid net schuilt in het beperken van de macht van vakbonden, onder meer door hun financieringsmodel te hervormen en hen rechtspersoonlijkheid toe te kennen zodat zij juridisch verantwoordelijkheid dragen voor hun acties.

Verder stelt hij dat vakbonden vertegenwoordigd zijn in tal van overlegorganen, waardoor zij volgens hem op verschillende niveaus invloed uitoefenen op besluitvorming binnen ondernemingen en overheden. Hij betwijfelt hun democratische legitimiteit en beweert dat zij kiezers van bepaalde partijen uitsluiten.

De minister wil voor hervormingen inzake het stakingsrecht en het eenheidsstatuut een beroep doen op de Groep van Tien, waarin ook de vakbonden zetelen. Hij stelt dat deze keuze de afhankelijkheid van de regering

aux sociétés de payroll et aux entreprises spécialisées dans la conformité aux réglementations vertes. Au sein même des entreprises traditionnelles, il observe aussi une augmentation des fonctions créées en raison de l'abondance de règles, telles que celles qui s'occupent de la publication d'informations en matière de durabilité, de la gestion des subventions, des procédures d'autorisation et de politiques RH complexes. Selon lui, le travail se déplace ainsi des activités productives de base vers des tâches de soutien ou liées à la réglementation, ce qui entrave la dynamique économique et la croissance de l'emploi dans le secteur privé.

Dans la note de politique générale, on peut lire que la réussite de la stratégie pour l'emploi s'appuie sur la concertation sociale, fondement essentiel du modèle belge. Le gouvernement considère cette concertation comme la pierre angulaire de sa politique. Il reconnaît que la concertation sociale a, historiquement, joué un rôle important dans le processus décisionnel belge, mais il estime que ce mécanisme n'a donné que peu de résultats concrets ces dernières années. Il souligne que le fonctionnement de cette concertation dépend dans une large mesure de ce qu'il décrit comme l'attitude rigide des syndicats, qui sont l'un des soi-disant partenaires sociaux.

Dans son analyse à lui, la réussite d'une politique où le travail paie et constitue la norme ne repose pas sur les syndicats. Il estime que les syndicats ne défendent pas en premier lieu les intérêts des travailleurs, mais protègent leur propre position institutionnelle et financière. Il établit un contraste avec le rôle de son parti, qui, selon lui, défend les Flamands qui travaillent dur et aspirent à l'autonomie et à la sécurité familiale. Il souligne que ces électeurs réclament une baisse des impôts, moins de réglementation et plus de liberté économique pour organiser leur travail selon leurs propres préférences. Partant de ce raisonnement, il conclut que la réussite d'une politique du marché du travail repose précisément sur la limitation du pouvoir des syndicats, notamment en réformant leur modèle de financement et en leur accordant la personnalité juridique afin qu'ils soient juridiquement responsables de leurs actes.

Il ajoute que les syndicats sont représentés dans de nombreux organes de concertation, ce qui leur permet, selon lui, d'exercer une influence à différents niveaux sur la prise de décision au sein des entreprises et des pouvoirs publics. Il met en doute leur légitimité démocratique et affirme qu'ils excluent les électeurs de certains partis.

Le ministre souhaite faire appel au Groupe des Dix, dont font également partie les syndicats, pour mener à bien les réformes relatives au droit de grève et au statut unique. Il estime que ce choix montre la dépendance du

ten opzichte van de sociale partners benadrukt. Volgens hem geniet de regering een rechtstreeks democratisch mandaat van de kiezer en dient zij haar hervormingsagenda autonoom uit te voeren, zonder terug te vallen op wat hij beschouwt als verouderde en inefficiënte overlegstructuren.

De regering streeft ernaar de kloof in werkzaamheidsgraad met de buurlanden te verkleinen. Dit vergt volgens de spreker niet alleen een verhoging van de laagste lonen, maar vooral een versterking van de koopkracht en het netto-inkomen van de middenklasse. Hij benadrukt dat de fiscale druk op middeninkomens in België bijzonder hoog ligt. Volgens hem bereikt een belastingplichtige in België vanaf een jaarlijks inkomen van ongeveer 49.840 euro het hoogste marginale belastingtarief van 50 %. Ter vergelijking wijst hij erop dat in Nederland het hoogste tarief van 49,5 % pas geldt vanaf een inkomen van ongeveer 79.137 euro, dat Duitsland een toptarief van 45 % toepast vanaf ongeveer 277.826 euro per jaar, en dat Frankrijk eveneens een toptarief van 45 % hanteert vanaf ongeveer 180.000 euro.

Daarnaast wijst hij erop dat de regering de geplande fiscale hervorming uitstelt tot 2030. Hij interpreteert deze timing als een impliciete ambitie om ook in de volgende legislatuur het beleid te bepalen. Verder verwijst hij naar de aangekondigde indexsprong, die volgens hem resulteert in een netto-inkomensverlies. Hij stelt dat deze maatregel vooral de Vlaamse middenklasse treft, aangezien meer dan de helft van de Vlamingen volgens hem een bruto maandinkomen boven 4000 euro ontvangt.

Voorts stelt de spreker dat België een punt van bureaucratische verzadiging bereikt, zowel op uitvoerend als op wetgevend niveau. Volgens hem duurt de totstandkoming van nieuwe regelgeving dermate lang dat de inhoud ervan bij de inwerkingtreding vaak reeds achterhaald blijkt. Volgens hem ligt de oplossing voor deze structurele traagheid in een doorgedreven regionalisering en in de afbouw van wat hij beschouwt als een overdaad aan overlegorganen, commissies en conferenties. Hij pleit voor een slanke en overzichtelijke overheid, zonder overbodige beleidsniveaus en bestuursstructuren. Wanneer de beleidsnota stelt dat elke hervorming inzake activering, preventie van arbeidsongeschiktheid of duurzame re-integratie in samenwerking met de deelstaten moet worden uitgewerkt om een effectieve uitvoering te garanderen, merkt hij op dat deze samenwerking volgens hem in de praktijk tekortschiet.

Hij wijst erop dat in Wallonië het aantal vacatures beperkt blijft en dat men in Brussel volgens hem nauwelijks

gouvernement vis-à-vis des partenaires sociaux. Selon lui, le gouvernement bénéficie d'un mandat démocratique direct des électeurs et doit mener à bien son programme de réformes de manière autonome, sans recourir à ce qu'il considère comme des structures de concertation obsolètes et inefficaces.

Le gouvernement s'efforce de réduire l'écart en matière de taux d'emploi avec les pays voisins. Selon l'intervenant, cela nécessite non seulement une augmentation des salaires les plus bas, mais surtout un renforcement du pouvoir d'achat et du revenu net de la classe moyenne. Il souligne que la pression fiscale sur les revenus moyens est particulièrement élevée en Belgique. Selon lui, un contribuable belge atteint le taux d'imposition marginal maximal de 50 % à partir d'un revenu annuel d'environ 49.840 euros. À titre de comparaison, il souligne qu'aux Pays-Bas, le taux maximal de 49,5 % ne s'applique qu'à partir d'un revenu d'environ 79.137 euros, que l'Allemagne applique un taux maximal de 45 % à partir d'environ 277.826 euros par an et que la France applique également un taux maximal de 45 % à partir d'environ 180.000 euros.

Il souligne également que le gouvernement reporte la réforme fiscale prévue à 2030. Il interprète ce calendrier comme une ambition implicite de marquer également de son empreinte la politique de la prochaine législature. Il fait également référence au saut d'index annoncé, qui, selon lui, entraînera une perte de revenu net. Il affirme que cette mesure touchera principalement la classe moyenne flamande, car selon lui, plus de la moitié des Flamands perçoivent un revenu mensuel brut supérieur à 4000 euros.

Par ailleurs, l'intervenant estime que la Belgique a atteint un point de saturation bureaucratique, tant au niveau exécutif que législatif. Selon lui, l'élaboration de nouvelles réglementations prend tellement de temps que leur contenu s'avère souvent déjà obsolète lors de leur entrée en vigueur. Il estime que la solution à cette lenteur structurelle réside dans une régionalisation poussée et dans le démantèlement de ce qu'il considère comme une profusion d'organes de concertation, de commissions et de conférences. Il plaide pour des pouvoirs publics allégés et lisibles, sans niveaux de pouvoir ni structures administratives superflus. Si la note de politique générale affirme que chaque réforme, qu'il s'agisse de l'activation, de la prévention de l'incapacité ou de l'insertion durable, doit être construite avec les entités fédérées afin de garantir sa mise en œuvre concrète sur le terrain, il fait observer que, selon lui, cette collaboration est défailante dans la pratique.

L'intervenant souligne qu'en Wallonie, le nombre d'offres d'emploi reste limité et qu'à Bruxelles, les services

werk maakt van activering, ondanks aanzienlijke budgetten. Hij stelt dat Wallonië leeflonen onvoldoende opvolgt en dat men er weinig gebruikmaakt van het Geïndividualiseerd Project voor Maatschappelijke Integratie (GPMI) als activeringsinstrument. In Brussel signaleert hij volgens eigen zeggen grootschalige fraude, waarbij lokale gemeenschappen een disproportionele invloed uitoefenen op OCMW-structuren. Hij verwijst naar cijfers die aangeven dat Brussel in vijf jaar tijd slechts 186 sancties oplegde in het kader van het GPMI.

Verder merkt hij op dat de minister erkent dat België uiteenlopende sociaaleconomische realiteiten kent en dat men de arbeidsmarkt niet kan hervormen zonder rekening te houden met regionale verschillen. Hij interpreteert deze uitspraak als een bevestiging van een standpunt dat zijn partij reeds geruime tijd verdedigt, namelijk dat regionale verschillen essentieel zijn in het arbeidsmarktbeleid. Hij vraagt hoe de minister deze erkenning concreet zal vertalen in beleid.

Hij herhaalt dat zijn partij pleit voor een verregaande regionalisering waarbij elke regio volledige verantwoordelijkheid draagt voor haar inkomsten en uitgaven. Volgens hem kan elke regio dan haar eigen sociaal-economisch model uitproberen, zonder andere regio's financieel mee te trekken in beleidskeuzes die tot economische achteruitgang leiden. Hij benadrukt evenwel dat regionale verantwoordelijkheid slechts effectief werkt wanneer men die koppelt aan afdwingbare financiële en fiscale verantwoordelijkheid.

Tegen deze achtergrond gaat hij dieper in op een passage in de beleidsnota waarin men de deelstaten de mogelijkheid wil geven om bepaalde criteria voor de definitie van een passende job te moduleren, terwijl men tegelijkertijd buitensporige verschillen tussen de gewesten wil vermijden om nationale coherentie te waarborgen. Hij stelt vast dat deze benadering de deelstaten enerzijds beleidsruimte biedt, maar anderzijds federale controle behoudt om te grote afwijkingen te voorkomen. Volgens hem creëert dit een paradoxale situatie waarin men formeel decentraliseert, maar inhoudelijk blijft sturen vanuit het federale niveau.

Ten slotte uit hij kritiek op wat hij als collectivistisch taalgebruik beschouwt in de beleidsnota, waar sprake is van nationale doelstellingen en collectieve vooruitgang. Hij benadrukt dat volgens hem de essentie van een kapitalistisch model ligt in individuele verantwoordelijkheid, vrije marktwerking en ondernemerschap. De rol van de overheid moet volgens hem beperkt blijven tot het creëren van een eerlijk speelveld en het waarborgen van rechtszekerheid. Hij besluit dat een geloofwaardige

ne font, selon lui, guère d'efforts en matière d'activation malgré les budgets considérables qui leur sont alloués. Il ajoute que la Wallonie ne suit pas suffisamment les bénéficiaires du revenu d'intégration et que le Projet individualisé d'intégration sociale (PIIS) est peu utilisé comme outil d'activation. À Bruxelles, il dénonce ce qu'il appelle "une fraude à grande échelle", les communautés locales exerçant une influence disproportionnée sur les structures des CPAS. Il cite des chiffres qui indiquent qu'en cinq ans, Bruxelles n'a infligé que 186 sanctions dans le cadre du PIIS.

Il fait observer que le ministre reconnaît que la Belgique présente des réalités socio-économiques diverses et qu'il n'est pas possible de réformer le marché du travail sans tenir compte des différences régionales. Il interprète cette déclaration comme une confirmation d'une position que son parti défend depuis longtemps, à savoir que les différences régionales sont essentielles dans la politique menée en matière d'emploi. Il demande comment le ministre traduira concrètement cette reconnaissance dans sa politique.

Il répète que son parti plaide en faveur d'une régionalisation poussée dans laquelle chaque Région serait totalement responsable de ses recettes et de ses dépenses, car il considère que chacune pourrait alors tester son propre modèle socioéconomique, sans entraîner financièrement d'autres Régions dans des choix politiques conduisant à un déclin économique. Il souligne toutefois que la responsabilité régionale n'est efficace que si elle s'accompagne d'une responsabilité financière et fiscale contraignante.

Dans ce contexte, il épingle un passage de la note de politique générale dans lequel il est question de donner aux entités fédérées la possibilité de modaliser elles-mêmes certains critères pour définir un emploi convenable, tout en évitant les divergences excessives entre Régions, afin de garantir la cohérence nationale. Il constate que cette approche offre une marge de manœuvre politique aux entités fédérées, mais maintient un contrôle fédéral afin d'éviter des écarts trop importants. Il en résulte une situation paradoxale, selon lui, dans la mesure où on décentralise formellement tout en maintenant, au niveau fédéral, le contrôle sur le fond.

Enfin, il critique ce qu'il considère comme un langage collectiviste dans la note de politique générale, qui évoque des objectifs nationaux et des défis à porter collectivement. Il estime, quant à lui, que l'essence d'un modèle capitaliste réside dans la responsabilité individuelle, le fonctionnement libre du marché et l'esprit d'entreprise, le rôle des pouvoirs publics devant se limiter à créer des conditions équitables et à garantir la sécurité juridique. Il conclut qu'un programme de réforme crédible doit

hervormingsagenda moet inzetten op lagere arbeidsfiscaliteit, minder regelgeving, hogere productiviteit en meer economische vrijheid, zodat werken niet alleen normatief maar ook aantrekkelijk en lonend wordt.

De spreker stelt vast dat de socialistische partijen scherpe kritiek uiten op het Amerikaanse sociale model. Volgens hem draait het debat echter niet om de vraag of België het Amerikaanse model moet kopiëren, maar om de fundamentele keuze of men het Belgische systeem meer kapitalistisch dan wel meer collectivistisch wil organiseren. Hij plaatst het ideologische onderscheid expliciet in termen van economische ordening en verantwoordelijkheid.

Hij merkt op dat de minister in zijn beleidsnota aangeeft dat de nationale financiële context gespannen is en dat België onder Europees toezicht staat wegens een procedure voor buitensporige tekorten die in 2024 werd opgestart. De spreker wijst er echter op dat de partij van de minister al geruime tijd deelneemt aan federale regeringen, inclusief de vorige legislatuur. Volgens hem draagt de partij dus medeverantwoordelijkheid voor het huidige begrotingsbeleid en kan zij zich niet beroepen op de toestand die zij zelf mee heeft vormgegeven. Hij stelt dat eerdere coalitiekeuzes, waaronder de samenwerking met de PS, bewuste politieke beslissingen waren, en dat men zich vandaag niet kan verschuilen achter de erfenis van vorige regeringen om huidig beleid te rechtvaardigen.

Hij verwijst verder naar prognoses waaruit blijkt dat, indien men geen bijkomende maatregelen neemt, de overheidsschuld blijft stijgen en België tegen 2029 het hoogste begrotingstekort van de ontwikkelde landen zou kunnen kennen. In dat kader acht hij het volgens de beleidsnota noodzakelijk om in te grijpen in de sociale zekerheidsuitgaven, die in 2024 140 miljard euro bedragen op een totaal van 274 miljard euro aan overheidsuitgaven.

Vervolgens bespreekt hij het commentaar van het Rekenhof ten aanzien van de begroting 2026. Het Rekenhof uit volgens hem twijfels over het geraamde rendement van de beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd, de fraudebestrijding en de activering van langdurig zieken. Het hof schat de meerkosten van de leeflonen na de werkloosheidsbeperking op een half miljard euro hoger dan de regering voorziet. De leefloonuitgaven zouden stijgen met 295 miljoen euro in 2026, 820 miljoen euro in 2027 en 890 miljoen euro in 2028, wat leidt tot een totaalbudget van ongeveer 3,5 miljard euro

miser sur une fiscalité du travail moins lourde, moins de réglementation, une productivité accrue et davantage de liberté économique, afin que le travail ne soit pas seulement normatif, mais aussi attrayant et rémunérateur.

L'intervenant constate que les partis socialistes émettent de vives critiques à l'égard du modèle social américain. Il estime que le débat ne porte toutefois pas sur la question de savoir si la Belgique doit copier le modèle américain, mais sur le choix fondamental entre une organisation plus capitaliste ou plus collectiviste du système belge. Il place explicitement la distinction idéologique sous l'angle de l'organisation économique et de la responsabilité.

Il fait observer que dans sa note de politique générale, le ministre indique que le contexte financier national est tendu et surveillé au niveau européen: la Belgique a été placée sous procédure de déficit excessif en 2024 du fait de l'ampleur de son déficit public. L'intervenant souligne toutefois que le parti du ministre participe depuis longtemps aux gouvernements fédéraux, y compris sous la législature précédente, de sorte que son parti est coresponsable de la politique budgétaire actuelle et ne peut dénoncer une situation qu'il a lui-même contribué à créer. Il affirme que les choix de coalition antérieurs, notamment la collaboration avec le PS, étaient des décisions politiques délibérées et qu'on ne peut aujourd'hui se retrancher derrière l'héritage des gouvernements précédents pour justifier la politique actuelle.

Il renvoie également à des prévisions qui montrent que, si aucune mesure complémentaire n'est prise, la dette publique continuera d'augmenter et qu'en 2029, la Belgique pourrait connaître le déficit budgétaire le plus élevé des pays développés. Dans ce contexte, il estime, conformément à la note de politique générale, qu'il est nécessaire d'intervenir dans les dépenses de sécurité sociale, qui, en 2024, atteignaient 140 milliards d'euros sur un montant total de 274 milliards d'euros de dépenses publiques.

Il aborde ensuite les commentaires de la Cour des comptes pour l'année budgétaire 2026. La Cour émet des doutes quant au rendement estimé de la limitation des allocations de chômage dans le temps, de la lutte contre la fraude et de l'activation des malades de longue durée; elle estime que les coûts supplémentaires liés au revenu d'intégration sociale après la réforme des allocations de chômage dépasseront d'un demi-milliard d'euros les prévisions du gouvernement. Les dépenses liées au RIS devraient augmenter de 295 millions d'euros en 2026, de 820 millions d'euros en 2027 et de 890 millions d'euros

per jaar. Volgens de spreker houdt deze raming nog geen rekening met bijkomende demografische evoluties.

Hij wijst erop dat de leeflonen op die manier de werkloosheidsuitkeringen kunnen benaderen als tweede grootste uitgavenpost binnen de sociale uitkeringen. De voltijdse werkloosheid kostte vorig jaar nog 4,3 miljard euro. Hoewel dit bedrag naar verwachting zal dalen, benadrukt hij dat de meerkosten systematisch hoger inschat worden dan de regering, met verschillen van 520 tot 590 miljoen euro in de betrokken jaren.

Daarnaast bekritiseert hij de methodologie van de POD MI inzake de hervorming van het equivalent leefloon naar een integratiebedrag. Hij stelt dat de berekeningen een fout van 30 miljoen euro per jaar bevatten en uitgaan van de aanname dat 25 % van de buitenlandse leefloongerechtigden een lagere uitkering zal ontvangen. Volgens hem strookt deze veronderstelling niet met de praktijk, aangezien lokale besturen in onder meer Brussel, Wallonië en sommige Vlaamse centrumsteden zelden de zwaarste sancties toepassen. Hij verwijst bovendien naar een door het Rekenhof gesignaleerde verschuiving van werkloosheid naar langdurige ziekte, waarmee de begroting volgens hem onvoldoende rekening houdt.

Verder bespreekt hij de afschaffing van het belastingvoordeel voor werkloosheidsuitkeringen. Hij stelt dat de geraamde besparing overschat is, aangezien men geen rekening houdt met een verschuiving van werklozen naar leefloon of arbeidsongeschiktheid. Bovendien gaat de minister volgens hem uit van de veronderstelling dat personen die hun werkloosheidsrechten verliezen snel opnieuw werk vinden. Gezien de vaak langdurige werkloosheid van deze groep noemt hij deze aanname weinig realistisch, een beoordeling die volgens hem door het Rekenhof wordt gedeeld.

Hij betwijfelt eveneens de raming dat het Terug-naar-Werkbeleid 1,9 miljard euro zou opleveren, aangezien verschillende maatregelen nog niet concreet zijn uitgewerkt. Volgens hem volstaat de huidige hervormingsgolf niet en lijken sommige maatregelen eerder ingegeven door politieke overwegingen dan door grondige beleidsanalyse.

Tot slot bespreekt hij het fraudebestrijdingsplan van minister Frank Vandenbroucke en minister Rob Beenders, dat 1,2 miljard euro zou moeten opleveren. Hij stelt dat dit plan volgens hem onvoldoende concreet is. Tijdens

en 2028, ce qui porterait le budget total à environ 3,5 milliards d'euros par an. L'intervenant ajoute que cette estimation ne tient même pas compte des évolutions démographiques complémentaires.

Il fait observer que les revenus d'intégration pourraient ainsi se rapprocher des allocations de chômage en tant que deuxième poste de dépenses le plus important dans le domaine des prestations sociales. Le chômage à temps plein a coûté 4,3 milliards d'euros l'année dernière. Même si ce montant devrait diminuer, il souligne que les estimations du SPP IS quant aux coûts supplémentaires dépassent systématiquement celles du gouvernement, avec des différences de 520 à 590 millions d'euros pour les années concernées.

Il critique également la méthodologie du SPP IS en ce qui concerne la réforme du revenu d'intégration équivalent en un montant d'intégration. Il affirme que les calculs comportent une erreur de 30 millions d'euros par an et partent de l'hypothèse que 25 % des bénéficiaires étrangers du revenu d'intégration percevront une allocation inférieure. Selon l'intervenant, cette hypothèse ne correspond pas à la réalité, car les pouvoirs locaux, notamment à Bruxelles, en Wallonie et dans certaines villes-centres flamandes, appliquent rarement les sanctions les plus sévères. Il évoque en outre un basculement du chômage vers l'incapacité de travail, signalé par la Cour des comptes, dont le budget ne tiendrait pas suffisamment compte.

Il aborde également la suppression de l'avantage fiscal pour les allocations de chômage, considérant pour sa part que les économies ont été surestimées, car elles ne tiennent pas compte du basculement des chômeurs vers le revenu d'intégration ou l'incapacité de travail. Il considère, en outre, que le ministre suppose que les personnes qui perdent leurs droits au chômage retrouvent rapidement un emploi. Dès lors que le chômage est souvent de longue durée pour ce groupe, il estime que cette hypothèse est peu réaliste, une opinion que semble également partager la Cour des comptes.

Il met également en doute l'estimation selon laquelle la politique de Retour au travail rapporterait 1,9 milliard d'euros, étant donné que plusieurs mesures n'ont pas encore été élaborées concrètement. Il estime que la vague de réformes actuelle ne suffit pas et que certaines mesures semblent davantage guidées par des considérations politiques que par une analyse politique approfondie.

Enfin, il aborde le plan de lutte contre la fraude des ministres Frank Vandenbroucke et Rob Beenders, qui devrait rapporter 1,2 milliard d'euros. Il estime que ce plan n'est pas suffisamment concret. Lors de précédents

eerdere gedachtewisselingen zou minister Beenders volgens hem weinig onderbouwde cijfers hebben kunnen voorleggen over de omvang van sociale fraude, de werking van controlediensten of de gerealiseerde terugvorderingen. De spreker besluit dat men niet kan volstaan met het aanwerven van extra controleurs, maar dat men systemen fundamenteel moet herzien op basis van effectiviteit en doelmatigheid om tot geloofwaardige budgettaire resultaten te komen. De spreker stelt dat enkel een institutionele splitsing van het land, gekoppeld aan een verregaande vereenvoudiging van regelgeving, volgens hem kan leiden tot een effectieve, doelmatige en zelfs rendabele bestrijding van sociale fraude.

Daarnaast wijst hij erop dat het Rekenhof een overschatting vaststelt van de verwachte opbrengsten van de zogenoemde centenindex. Volgens het Rekenhof zal deze maatregel pas vanaf 2027 effectief renderen en zullen de huidige beleidsmaatregelen onvoldoende blijken om de overheidsfinanciën op middellange termijn structureel te stabiliseren.

Hij leidt daaruit af dat bijkomende saneringen zich opdringen en merkt op dat de regering een grondige fiscale hervorming doorschuift naar een volgende legislatuur. In zijn conclusie stelt hij dat eerste minister Bart De Wever het roer overneemt in een bijzonder moeilijke budgettaire context, maar volgens hem geen koerswijziging doorvoert die het tij daadwerkelijk kan keren.

Vervolgens bespreekt hij de begroting. Hij stelt dat men in een onafhankelijk Vlaanderen de personeelskosten aanzienlijk zou kunnen reduceren en bijkomende efficiëntiewinsten realiseren, onder meer via rationalisering van IT-uitgaven, efficiëntere aanbestedingen en een betere operationele integratie. Volgens hem kan een slanker bestuur doelmatiger omgaan met belastingmiddelen.

Daarna behandelt hij een aantal concrete uitgavenposten. Hij verwelkomt de schrapping van het budget voor de samenlevingsdienst, een initiatief dat volgens hem neerkomt op door de overheid georganiseerde betaalde werkloosheid. Hij wijst erop dat het Grondwettelijk Hof de betreffende wet vernietigde, wat een jaarlijkse besparing van 3,6 miljoen euro oplevert, en vraagt wat er met dit bedrag gebeurt in 2025.

Voorts verwijst hij naar twee begrotingslijnen voor reizen verblijfkosten van ambtenaren van de FOD WASO. Hij stelt dat deze lijnen respectievelijk 2,7 miljoen en 1,5 miljoen euro bedragen en dat zij betrekking hebben op zogenaamde "reizende ambtenaren", met name inspecteurs die vanuit hun standplaats die ook hun woonplaats is, bedrijven controleren. Deze personeelsleden ontvangen

échanges de vues, le ministre Beenders n'a pas été en mesure, selon lui, de présenter des chiffres étayés sur l'ampleur de la fraude sociale, le fonctionnement des services de contrôle ou les montants récupérés. L'intervenant conclut qu'on ne peut se contenter de recruter des contrôleurs supplémentaires, mais qu'il faut revoir fondamentalement les systèmes à l'aune de leur efficacité et de leur efficience afin d'obtenir des résultats budgétaires crédibles. L'intervenant estime que seule une scission institutionnelle du pays, conjuguée à une simplification poussée de la réglementation, pourrait conduire à une lutte contre la fraude sociale, qui serait effective, efficace et même rentable.

Il souligne en outre que la Cour des comptes constate une surestimation du rendement attendu de l'indexation plafonné. Selon la Cour, cette mesure ne sera effectivement rentable qu'à partir de 2027 et les mesures stratégiques actuelles s'avéreront insuffisantes pour stabiliser structurellement les finances publiques à moyen terme.

Il en déduit que des assainissements complémentaires s'imposent et fait observer que le gouvernement reporte une réforme fiscale approfondie à la prochaine législature. Dans sa conclusion, il affirme que le premier ministre Bart De Wever reprend la barre dans un contexte budgétaire particulièrement difficile, mais qu'il n'opère selon lui aucun changement de cap susceptible de renverser véritablement la tendance.

Il aborde ensuite le budget, affirmant que dans une Flandre indépendante, il serait possible de réduire considérablement les frais de personnel et de réaliser des gains d'efficacité complémentaires, notamment grâce à la rationalisation des dépenses informatiques, des appels d'offres plus efficaces et une meilleure intégration opérationnelle, et qu'une administration allégée pourrait gérer plus efficacement les recettes fiscales.

Il aborde ensuite plusieurs postes de dépenses concrets. Il salue la suppression du budget alloué au service citoyen, une initiative qu'il compare à du chômage rémunéré mis en place par les autorités. Il souligne que la Cour constitutionnelle a annulé la loi concernée, ce qui représente une économie annuelle de 3,6 millions d'euros, et demande à quoi servira ce montant en 2026.

Il poursuit en évoquant deux lignes budgétaires prévoyant des indemnités de séjour et de transport pour des fonctionnaires du SPF ETCS. Il indique que ces lignes représentent un coût de respectivement 2,7 millions et 1,5 million d'euros et qu'elles sont destinées à des "fonctionnaires itinérants", à savoir des inspecteurs qui effectuent des contrôles dans des entreprises

volgens hem vergoedingen voor kilometers, telefonie, forfaitaire verblijfskosten, internet- en parkeerkosten. Hij preciseert dat 1,6 miljoen euro betrekking heeft op forfaitaire verblijfskosten en vraagt zich af hoe dergelijke bedragen zich verhouden tot de beperkte geografische omvang van het land. Daarnaast wijst hij op bureaunkosten van 800.000 euro per jaar en op bijkomende telewerk- en thuisvergoedingen. Hij vraagt welke controlemechanismen bestaan om de productiviteit en efficiëntie van deze werkorganisatie te waarborgen.

Verder uit hij kritiek op een jaarlijkse subsidie van 650.000 euro voor opleidingen van vakbondsleden. Aangezien vakbonden volgens hem reeds 220 miljoen euro per jaar ontvangen, acht hij het niet verantwoord dat de overheid ook nog hun vorming financiert. Eveneens stelt hij vragen bij een subsidie van een half miljoen euro per jaar voor het Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid. Hij betwist de noodzaak van dergelijke symbolische initiatieven in een context van hoge staatsschuld en pleit voor beleidskeuzes die belastingbetalers en ondernemers rechtstreeks ontlasten via minder regelgeving en lagere lasten.

Hij bespreekt ook de functionele werkingsuitgaven van de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid, die voor 2025.177.000 euro bedragen en aanvankelijk voor de volledige legislatuur waren voorzien. Volgens hem leidde parlementaire kritiek tot de schrapping van dit budget, wat over de hele periode een besparing van 700.000 euro oplevert. Daarnaast kaart hij een academische leerstoel aan ter waarde van 130.000 euro per jaar, bedoeld voor studies rond illegale arbeid en sociale fraude. Hij stelt dat het onduidelijk blijft welke concrete resultaten of publicaties deze leerstoel oplevert en plaatst vraagtekens bij het rendement ervan.

Hij verwijst voorts naar eerdere uitgaven, zoals een stressmeeting in de begroting van 2025 die nadien werd geschrapt, en naar werkingskosten van 50.000 euro per jaar voor een verouderde studie over een nationale strategie inzake welzijn op het werk voor de periode 2014-2020. Ook deze uitgave werd volgens hem stopgezet na kritische tussenkomsten van onder andere zijn fractie.

In zijn slotbeschouwing stelt hij dat de regering ambitieuze hervormingen aankondigt om de overheidsfinanciën

depuis leur résidence administrative, qui est également leur domicile. Ces indemnités couvrent, selon lui, les frais engagés pour les kilomètres parcourus, les communications téléphoniques, les indemnités de séjour forfaitaires, les frais d'internet et de stationnement. Il précise qu'un budget de 1,6 million d'euros est alloué aux indemnités de séjour forfaitaires et s'interroge sur l'adéquation de ce montant avec la taille géographique limitée de notre pays. Il souligne également les frais de bureau, qui s'élèvent à 800.000 euros par an, ainsi que les indemnités supplémentaires pour le télétravail et le travail à domicile. Il demande quels sont les mécanismes de contrôle mis en place pour garantir la productivité et l'efficacité du travail fourni.

Il critique ensuite une subvention annuelle de 650.000 euros destinée à la formation des membres des syndicats. Étant donné que ces syndicats perçoivent déjà, selon lui, 220 millions d'euros par an, il estime qu'il n'est pas justifié que les autorités financent également leur formation. Il s'interroge également sur une subvention d'un demi-million d'euros par an accordée à l'Institut royal des élites du travail de Belgique. Il conteste la nécessité de telles initiatives symboliques dans un contexte de dette publique élevée et plaide en faveur de choix politiques qui soulagent directement les contribuables et les entrepreneurs au travers d'une réglementation moins contraignante et de charges moins élevées.

Il aborde également les dépenses d'activités fonctionnelles de la Direction générale Humanisation du Travail, qui représentaient une enveloppe de 177.000 euros en 2025 et qui étaient initialement prévues pour l'ensemble de la législature. Des critiques parlementaires ont conduit, selon lui, à la suppression de ce budget, ce qui représente une économie de 700.000 euros sur l'ensemble de la période. Il évoque également une subvention annuelle de 130.000 euros allouée à une chaire académique et destinée à des études portant sur le travail illégal et la fraude sociale. Étant donné qu'il n'apparaît pas clairement quels seront les résultats concrets de cette chaire ou quelles seront ses publications, l'intervenant s'interroge sur son rendement.

Il revient également sur des dépenses antérieures, notamment un *stress meeting* inscrit dans le budget 2025 et ayant ensuite été supprimé, et sur des frais de fonctionnement annuels de 50.000 euros pour une étude dépassée consacrée à une stratégie nationale en matière de bien-être au travail pour la période 2014-2020. Selon lui, cette dépense a également été supprimée après des interventions critiques, notamment de la part de son groupe.

L'intervenant conclut en indiquant que le gouvernement annonce des réformes ambitieuses pour redresser les

te herstellen, maar volgens hem onvoldoende rekening houdt met de juridische, budgettaire en praktische implicaties van haar voorstellen. Hij merkt op dat men regelmatig te elfder ure amendementen of nieuwe wetgeving moet indienen om eerdere voorstellen te corrigeren, wat volgens hem wijst op gebrekkige voorbereiding en onvoldoende voorafgaande toetsing aan bestaande regelgeving. Hij benadrukt dat het Rekenhof meerdere begrotingsassumpties als overdreven of overschat bestempelt, waardoor de realiteitswaarde van de begroting onder druk komt te staan.

Ten slotte stelt hij dat de algemene beleidslijn van de huidige regering onvoldoende duidelijkheid biedt over de ideologische richting van de regering. Hij wijst erop dat institutionele hervormingen uitblijven en dat het begrotingstekort verder oploopt. Zijn fractie stelt vast dat de beleidsnota belangrijke analyses onvoldoende incorporeert, dat het Rekenhof fundamentele kritiek formuleert op de begroting en dat de financiële lasten volgens hem onevenredig zwaar op de Vlaamse belastingbetaler rusten. Om die redenen kondigt hij aan dat zijn fractie de beleidsnota niet zal steunen.

*Mevrouw Florence Reuter (MR)* benadrukt vooreerst dat de minister binnen de regering een enorme taak op zich heeft genomen, namelijk de hervorming van het werkgelegenheidsbeleid en het nemen van de nodige maatregelen. Na amper één jaar regeren is er al heel wat veranderd. Het spreekt voor zich dat een dergelijke aanpak niet eenvoudig is; de minister moet onder meer aandacht besteden aan het sociaal overleg en de burgers geruststellen. Een andere verantwoordelijkheid van deze meerderheid is dat zij blijk moet geven van pedagogie: de overwogen hervormingen toelichten en duidelijk maken dat de overheidsfinanciën zonder die hervormingen onhoudbaar zouden zijn.

Het lid dankt de minister tot slot voor zijn beknoptheid, die hem er niet van heeft weerhouden zeer volledig te zijn en alle vragen te beantwoorden.

*Mevrouw Sophie Thémont (PS)* ziet in de beleidsnota van de minister een bevestiging van zijn politieke keuze voor een maximale flexibilisering van de arbeidsmarkt, een steeds intrusievere controle op de werklozen en de arbeidsongeschikten en een herverdeling van de rijkdom die almaar minder in het voordeel is van de werknemers.

Alle maatregelen in deze beleidsnota bevorderen meer preciaire en onstabiele vormen van werkgelegenheid. Het lid en haar fractie staan niet achter die politieke visie, die vertrekt vanuit het idee dat het belangrijkste

finances publiques, mais qu'il ne tient pas suffisamment compte, selon lui, des conséquences juridiques, budgétaires et pratiques de ses propositions. Il fait observer que des amendements de dernière minute ou de nouvelles lois doivent régulièrement être présentés ou déposés pour rectifier des propositions antérieures, ce qui témoigne, selon lui, d'un manque de préparation et d'une évaluation préalable insuffisante au regard de la réglementation existante. Il souligne que la Cour des comptes a qualifié plusieurs hypothèses budgétaires d'exagérées ou de surestimées, ce qui remet en cause la valeur réelle du budget.

Enfin, il estime que la ligne politique générale du gouvernement actuel n'offre pas suffisamment de clarté quant à l'orientation idéologique du gouvernement. Il pointe l'absence de réformes institutionnelles et l'aggravation du déficit budgétaire. Son groupe constate que la note de politique générale n'intègre pas suffisamment d'analyses importantes, que la Cour des comptes formule des critiques fondamentales à l'égard du budget et que les charges financières pèsent, selon lui, de manière disproportionnée sur les contribuables flamands. C'est pourquoi il annonce que son groupe ne soutiendra pas la note de politique générale à l'examen.

*Mme Florence Reuter (MR)* souligne tout d'abord que le ministre est, au sein du gouvernement, en charge d'une tâche colossale puisqu'il doit réformer l'emploi et prendre des mesures nécessaires. Après à peine un an de gouvernement, de nombreuses adaptations ont déjà été mises en œuvre. Il va de soi qu'une telle démarche n'est pas aisée; il doit notamment accorder une attention à la concertation sociale et rassurer les citoyens. La responsabilité de cette majorité est aussi de faire preuve de pédagogie, pour expliquer les réformes envisagées et faire comprendre que sans elles, les finances publiques seraient insoutenables.

La membre conclut en remerciant le ministre pour sa concision, qui ne l'empêche pas d'être très complet et de répondre à toutes les questions.

*Mme Sophie Thémont (PS)* est d'avis que la note de politique générale du ministre confirme son choix politique en faveur d'une flexibilisation maximale du marché du travail, d'un contrôle de plus en plus intrusif des personnes sans emploi ou en incapacité, et d'une redistribution des richesses qui profite de moins en moins aux travailleurs.

L'ensemble des mesures de cette note encourage des formes d'emploi plus précaires et plus instables. La membre et son groupe ne partagent pas cette vision politique, fondée sur l'idée que le principal problème

probleem een gebrek aan bereidheid of individuele verantwoordelijkheid van de werknemers is. Volgens Mevrouw Thémont zijn de uitdagingen inzake werkgelegenheid vooral structureel van aard. Zij en haar fractie verdedigen de visie van een arbeidsmarkt die kwaliteitsvolle banen en solide sociale rechten garandeert. Ze verwijst in dat verband naar een wetsvoorstel, waarvan zij mede-indienster is, houdende maatregelen om tot volledige werkgelegenheid te komen (DOC 56 0889/001). Volgens haar zouden de voorgestelde maatregelen meer dan 100.000 banen kunnen opleveren.

Zij vraagt de minister vooreerst of hij beschikt over cijfers over het aantal banen dat sinds het begin van deze legislatuur al is gecreëerd. Kan de minister die aan de commissie meedelen? Het lid verduidelijkt in dat verband dat zij het over “echte” banen heeft, niet over flexi-jobs of uitzendwerk.

Zij betwist niet dat het belangrijk is de werkzaamheidsgraad te verhogen. Deze kwestie is ruimer dan het aantal mensen dat werkt; ook de omstandigheden waarin zij werken, zijn van essentieel belang. Het is cruciaal te reflecteren over het samenlevingsmodel dat we nastreven.

Wat de waardering van werk betreft, kondigt de minister een ingrijpende fiscale hervorming aan om het nettoloon van werknemers te verhogen, maar hij biedt geen duidelijkheid over de wijze waarop hij dat wil realiseren. Het lid verzoekt de minister toe te lichten op welk niveau die maatregelen concreet van invloed zullen zijn op de loonbedragen.

De minister heeft het ook over het familiekrediet – aangeduid als een “rugzak” met verlofrechten per kind. Mevrouw Thémont geeft toe dat het idee om de verloven te harmoniseren in theorie interessant lijkt. Zij stelt echter vast dat het de bedoeling is de moederschapsrust, het geboorteverlof, het ouderschapsverlof en het tijdskrediet samen te voegen en te koppelen aan het kind in plaats van aan de individuele ouder. In de praktijk zal die aanpak ouders ertoe verplichten de rechten onderling te verdelen. Het lid denkt niet dat die methode het individuele recht van elke ouder vrijwaart. Het risico bestaat namelijk dat die “rugzak” voornamelijk door vrouwen wordt gedragen, zoals vandaag vaak het geval is. De Ligue des familles heeft zich al uitgesproken over die hervorming en is van mening dat ze de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen kan vergroten en moet worden gecorrigeerd.

Volgens mevrouw Thémont dreigt een dergelijke hervorming ook veel problemen op te leveren voor gescheiden ouders. Hoe zullen ze het eens worden om de vermelde verloven te verdelen? Hoeveel extra bemiddelingsessies of rechtszaken zullen er nodig zijn? Ze

réside dans le manque de volonté ou de responsabilité individuelle des travailleurs. Pour Mme Thémont, les défis de l'emploi sont avant tout structurels. Elle et son groupe défendent la vision d'un marché du travail qui garantit des emplois de qualité et des droits sociaux solides. Elle se réfère à ce sujet à une proposition de loi, dont elle est coauteure, portant des mesures pour atteindre le plein emploi (DOC 56 0889/001). Les mesures proposées seraient susceptibles, selon elle, de créer plus de 100.000 emplois.

Elle demande tout d'abord au ministre s'il dispose des chiffres du nombre d'emplois qui ont déjà été créés depuis le début de cette législature. Peut-il les communiquer à la commission? La membre précise à ce sujet qu'elle parle d'emplois “véritables”, qui ne sont ni des flexi-jobs, ni de travail intérimaire.

Elle ne conteste pas l'importance de relever le taux d'emploi. Cependant, la question ne se limite pas au nombre de personnes qui travaillent; les conditions dans lesquelles elles travaillent sont aussi essentielles. Il est crucial de se demander quel modèle social est souhaité.

Concernant la valorisation de l'emploi, le ministre annonce une réforme fiscale d'ampleur pour augmenter le salaire net des travailleurs, mais ne dit pas clairement comment il compte s'y prendre. Elle demande au ministre d'expliquer à quel niveau ces mesures interviendront concrètement sur les montants des salaires.

Le ministre aborde aussi le crédit familial – désigné comme un “sac à dos” de droits de congé par enfant. Mme Thémont admet que l'idée d'harmoniser les congés semble intéressante en théorie. Elle constate cependant qu'il s'agit de fusionner le congé de maternité, celui de naissance, le congé parental et le crédit-temps, et de les rattacher à l'enfant plutôt qu'au parent individuellement. En pratique, cette approche obligera les parents à se répartir les droits entre eux. Pour la membre, cette méthode ne préserve pas le droit individuel de chaque parent et le risque est que ce “sac à dos” soit majoritairement porté par les femmes, comme c'est souvent le cas aujourd'hui. La Ligue des familles s'est déjà exprimée à propos de cette réforme et estime qu'elle peut aggraver les inégalités entre les hommes et les femmes et qu'il y a lieu de les corriger.

Pour Mme Thémont, une telle réforme risque également d'occasionner de nombreuses difficultés pour les parents séparés. Comment vont-ils se mettre d'accord pour partager lesdits congés? Combien de séances de médiation supplémentaires ou de passages devant le

vraagt de minister of hij met dat probleem rekening heeft gehouden en of hij in mechanismen heeft voorzien om te voorkomen dat die maatregel nog een extra obstakel wordt voor evenwichtig co-ouderschap.

Ze stelt dat ouders vooral vragen om beter betaald, langer en flexibeler verlof. Ze stelt vast dat de minister niets in die zin voorstelt in zijn nota.

Daarnaast heeft de minister een extra week verlof aangekondigd, op te nemen door een van de twee ouders. Het lid vindt dat een goed idee, maar vraagt zich af of zulks echt het evenwicht zal veranderen en het gemakkelijker zal maken om gezin en werk te combineren. In de praktijk bestaat het risico dat nog steeds de vrouwen de zorg van de kinderen op zich zullen nemen, met alle gevolgen van dien voor hun loopbaan. Als de harmonisatie neerwaarts gebeurt, de verloning onvoldoende is en de rechten niet echt geïndividualiseerd zijn, dreigt die "rugzak" vooral de last voor steeds dezelfde personen te verzwaren. Het lid ziet in deze hervorming geen enkele garantie voor vrouwelijke werknemers of voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Wat de afschaffing van het verbod op nachtwerk betreft, vat mevrouw Thémont de situatie samen als een echte sociale achteruitgang. Het is namelijk geen toeval dat nachtwerk oorspronkelijk werd verboden. De eerste wet over dat thema dateert van 1889 en als de wetgever het belangrijk vond nachtwerk strikt te reguleren, dan was dat omdat het gevaarlijk is. Het heeft een grote impact op de gezondheid, het sociale en gezinsleven. Ook vandaag is nachtwerk nog steeds beperkt tot bepaalde sectoren, zoals de zorg of het transport. Het is goed gereguleerd en kan enkel worden ingevoerd via onderhandelde collectieve arbeidsovereenkomsten, volgens strikte procedures en met compensaties.

De reden daarvoor is dat de gevolgen voor de gezondheid wetenschappelijk zijn vastgesteld: slaapstoornissen, hart- en vaatziekten, ernstige fysiologische stoornissen enzovoort. Het Internationaal Agentschap voor Onderzoek naar Kanker (IARC) heeft nachtwerk geclassificeerd als waarschijnlijk kankerverwekkend. Een vrouw die nachtwerk verricht, zou 30 % meer risico lopen om borstkanker te krijgen.

Toch kiest de minister ervoor nachtwerk te bagatelliseren. In België moet al bijna 10 % van de werknemers 's nachts werken. Paradoxaal genoeg maakt het steunbeleid dat werk minder duur voor de werkgever dan dagwerk. Op zich is dat al een probleem en de nieuwe voorgestelde maatregelen corrigeren die situatie niet, maar zetten de deur nog verder open voor deze stap terug.

juge seront nécessaires? Elle demande au ministre s'il a envisagé ce cas de figure et s'il a prévu des mécanismes pour empêcher cette mesure de se transformer en obstacle de plus vers une coparentalité équilibrée.

Elle explique que les parents demandent avant tout des congés mieux rémunérés, plus longs et plus flexibles. Elle constate que rien n'est proposé en ce sens dans la note du ministre.

Par ailleurs, le ministre annonce une semaine supplémentaire de congés à prendre par un des deux parents. La membre approuve mais se demande si cela va réellement changer l'équilibre et permettre une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Dans les faits, le risque est que ce soient encore les femmes qui portent la charge des enfants et en subissent l'impact sur leur carrière. Si l'harmonisation se fait vers le bas, que la rémunération n'est pas suffisante et que les droits ne sont pas réellement individualisés, ce "sac à dos" risque surtout d'alourdir la charge des mères. La membre ne voit dans cette réforme aucune garantie pour les travailleuses et pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

Concernant la suppression de l'interdiction du travail de nuit, Mme Thémont résume la situation en affirmant qu'il s'agit d'une véritable régression sociale. Elle rappelle que le travail de nuit, à l'origine, n'a pas été interdit par hasard. La première loi en la matière date de 1889, et si le législateur a jugé important d'encadrer strictement le travail de nuit, c'est parce qu'il est dangereux. Il a un impact lourd à la fois sur la santé, et sur la vie sociale et familiale. Aujourd'hui encore, le travail de nuit est limité à certains secteurs, tels que les soins ou le transport. Il est bien encadré et ne peut être instauré que moyennant des conventions collectives négociées, des procédures strictes et des compensations.

Les raisons d'un tel dispositif sont que les effets sur la santé sont établis scientifiquement: troubles du sommeil, maladies cardiovasculaires, perturbations physiologiques importantes, etc. Le Centre international de Recherche sur le Cancer (CIRC) a classé le travail de nuit comme probablement cancérigène. Une femme qui travaille de nuit aurait environ 30 % plus de risques de développer un cancer du sein.

Pourtant, le ministre choisit de banaliser le travail de nuit. En Belgique, près de 10 % des travailleurs doivent déjà travailler de nuit. Paradoxalement, les politiques de soutien rendent ce travail moins coûteux pour l'employeur que le travail de jour. C'est déjà un problème et les nouvelles mesures proposées, au lieu de corriger cette situation, ouvrent encore davantage la porte à ce retour en arrière.

Het regeerakkoord voorzag in een loutere afschaffing van het verbod op nachtwerk en een verkorting van het tijdvenster dat als nachtwerk wordt beschouwd in de distributiesector en de aanverwante sectoren, met name de e-commerce. In reactie op de kritiek krabbelde de minister een klein stapje terug en verving hij de periode van middernacht tot 5.00 uur door die van 23.00 uur tot 6.00 uur. Die aanpassing verandert niets aan de kern van de hervorming, die een grote sociale achteruitgang blijft.

Door het verbod op te heffen, maakt de minister het mogelijk dat nachtwerk wordt ingevoerd door middel van een eenvoudige individuele overeenkomst. Een collectieve arbeidsovereenkomst, een paritaire onderhandeling of een collectieve garantie zijn dus niet meer noodzakelijk. Een werkgever zal in een overeenkomst een clause kunnen opnemen die een nieuwe werknemer verplicht 's nachts te werken.

In zijn toelichting heeft de minister verklaard dat hij zich in het hart van het sociaal overleg wil plaatsen, door een veeleisende en constructieve dialoog met de sociale partners te voeren. Volgens mevrouw Thémont betekent deze hervorming veeleer een directe verzwakking van het sociaal overleg en de collectieve bescherming. In veel bedrijven zullen de voorgestelde veranderingen ertoe leiden dat werknemers zonder compensatie nachtwerk verrichten wanneer daarover geen collectieve overeenkomst bestaat. Erger nog, in de beleidsnota van de minister staat dat er geen enkele uitzondering mogelijk zal zijn. Zulks betekent dat de sociale partners niet eens zullen kunnen onderhandelen over een premie voor werk dat tussen 20.00 uur en 23.00 uur wordt verricht in de betrokken sectoren. Onderhandelingen worden daardoor volledig onmogelijk gemaakt.

De minister heeft herhaaldelijk gezegd dat deze hervormingen niets zouden veranderen voor de meeste werknemers, maar de realiteit is compleet anders. Hij heeft bovendien lang beweerd dat het slechts om vijf paritaire comités ging. Volgens het lid worden echter maar liefst 14 sectoren getroffen: PC100 en PC200, die honderdduizenden werknemers omvatten.

Minder nachtarbeid betekent minder premies. Het potentiële maandelijkse loonverlies bedraagt in sommige sectoren meer dan 100 euro, in de voedingsindustrie meer dan 300 euro en in de distributie meer dan 500 euro. Dat zijn geen symbolische bedragen: ze zijn een compensatie voor de zware werkroosters, die een echte impact op de gezondheid en op het gezinsleven van de betrokkenen hebben. Men is ver verwijderd van de aan de werknemers beloofde 500 euro extra.

L'accord de gouvernement prévoyait une suppression pure et simple de l'interdiction du travail de nuit et une réduction de la plage considérée comme travail de nuit dans le secteur de la distribution et les secteurs connexes, notamment l'e-commerce. Face aux critiques, le ministre a reculé d'un petit pas, en remplaçant la plage minuit-cinq heures par celle de vingt-trois heures-six heures. Cette adaptation ne change rien au fond de la réforme, qui reste une régression sociale majeure.

En supprimant l'interdiction, le ministre permet l'introduction du travail de nuit par le biais d'un simple accord individuel. Il n'est donc plus nécessaire de mener une convention collective de travail, une négociation paritaire ou de prévoir une garantie collective. Un employeur pourra insérer une clause dans un contrat et imposer du travail de nuit à une personne nouvellement engagée.

Le ministre, dans sa présentation, a affirmé vouloir se placer au cœur de la concertation sociale, en menant un dialogue exigeant et constructif avec les partenaires sociaux. Pour Mme Thémont, cette réforme implique plutôt d'affaiblir directement la concertation sociale et les protections collectives. Dans beaucoup d'entreprises, les changements proposés auront pour conséquence d'employer des travailleurs la nuit sans leur offrir de compensation lorsqu'aucune convention collective n'existe à ce sujet. Pire, le texte du ministre prévoit qu'aucune exception ne sera possible. Cela signifie que les partenaires sociaux ne pourront même pas négocier de prime pour le travail effectué entre vingt et vingt-trois heures dans les secteurs concernés. La négociation est dès lors mise complètement à mal.

Le ministre a répété à maintes reprises que ces réformes n'allaient rien changer pour la majorité des travailleurs, mais la réalité est totalement autre. Il a par ailleurs longtemps soutenu que seules cinq commissions paritaires étaient concernées. Or, selon la membre, pas moins de quatorze secteurs seraient touchés, et pas des moindres: la CP 100 et la CP 200, qui couvrent des centaines de milliers de travailleurs.

Réduire les heures de travail de nuit, c'est réduire les primes. Les pertes salariales potentielles se chiffrent à plus de 100 euros par mois dans certains secteurs, à plus de 300 euros dans l'alimentaire et à plus de 500 euros dans la distribution. Ces montants ne sont pas symboliques; ils compensent des horaires pénibles, qui ont un impact réel sur la santé et la vie de famille. On est loin des 500 euros supplémentaires promis aux travailleurs.

Toch beweert de minister dat geen enkele huidige werknemer zijn premies zal verliezen. Daarbij gaat hij evenwel voorbij aan de realiteit van de arbeidsmarkt: in de betrokken sectoren zijn onzekere contracten, uitzendwerk en contracten van bepaalde duur legio. Zodra een contract wordt vernieuwd of een werknemer wordt vervangen, zal de nieuwe regeling van toepassing zijn en zullen de premies verdwijnen. Mevrouw Thémont vindt het zelfs waarschijnlijk dat sommige werkgevers contracten zullen opzeggen om werknemers vervolgens onder het nieuwe, minder dure systeem opnieuw aan te werven.

Uiteindelijk zal die maatregel de werkgevers ten goede komen; ze zullen immers zonder overleg nachtwerk kunnen invoeren, minder aan premies hoeven uit te geven en bovendien subsidies kunnen genieten. De minister geeft de bazen dus een geschenk dat de werknemers met hun gezondheid en loon moeten bekopen. Andermaal draaien de werknemers op voor de echte kosten van de hervormingen.

Vervolgens snijdt ze de aanzienlijke uitbreiding van het aantal vrijwillige uren aan. Ook op dat vlak schermt de minister met begrippen als “soepelheid” en “individuele keuze”, maar eigenlijk wil hij de arbeidstijd over de hele lijn flexibeler, zonder waarborgen of bescherming.

In de voorgestelde hervorming worden in alle sectoren 360 vrijwillige uren zonder motief ingevoerd. In de horecasector zou het zelfs om een maximum van 450 uren kunnen gaan. Voor 240 van die vrijwillige uren dienen geen sociale bijdragen te worden betaald en is het brutoloon dus gelijk aan het nettoloon. Er wordt met andere woorden een stelsel in het leven geroepen naast dat van het gewone loon, waarin minder wordt belast en minder aan de sociale zekerheid wordt bijgedragen.

Mevrouw Thémont heeft het er echt moeilijk mee dat die uren het label “vrijwillig” krijgen. Ten eerste gaat het voorgestelde stelsel verder dan het regeerakkoord, aangezien de sectoren er niet langer via collectieve overeenkomsten kunnen van afwijken, wat het sociaal overleg nog verder uitholt. Ze komt terug op een uitspraak van de minister, die van de sociale partners verwacht dat ze actief zijn; met wat voorligt krijgen ze daar evenmin de gelegenheid toe.

Ten tweede wordt de schriftelijke overeenkomst tussen de werknemer en de werkgever, die volgens het regeerakkoord op elk moment moest kunnen worden opgezegd, een verbintenis voor één jaar, die stilzwijgend wordt verlengd en slechts één maand voor afloop kan worden opgezegd. Van flexibiliteit of vrijwilligheid is dus

Le ministre affirme pourtant qu'aucun travailleur en poste ne perde ses primes. Ce faisant, il oublie volontairement la réalité du marché du travail: les contrats précaires, l'intérim et les CDD sont nombreux dans ces secteurs. Dès qu'un contrat est renouvelé ou qu'un travailleur est remplacé, le nouveau régime s'appliquera et les primes disparaîtront. Pour Mme Thémont, il est même à prévoir que certains employeurs mettront fin à des contrats pour pouvoir engager des travailleurs sous le nouveau régime, moins coûteux.

Au bout du compte, cette mesure profitera aux employeurs, qui pourront instaurer du travail de nuit sans concertation, réduire le coût des primes et bénéficier, en plus, de subsides. Le ministre fait donc un cadeau aux patrons, payé avec la santé et le salaire des travailleurs. Ce sont de nouveau ces derniers qui paient le coût réel des réformes.

La membre aborde ensuite l'extension massive des heures supplémentaires volontaires. Là aussi, le ministre met en avant la souplesse et le choix individuel alors qu'il est question d'organiser une flexibilisation généralisée du temps de travail, sans garanties et sans protection.

La réforme proposée ajoute 360 heures supplémentaires volontaires sans motif dans tous les secteurs. Le secteur de l'Horeca pourrait même bénéficier d'un supplément jusqu'à 450 heures. Le dispositif exonère 240 de ces heures de cotisations sociales et d'impôts; le salaire brut équivaut donc au salaire net. Autrement dit, il s'agit de créer un système parallèle au salaire normal, moins taxé et moins contributif pour la sécurité sociale.

Pour Mme Thémont, appeler ces heures supplémentaires des heures “volontaires” pose un vrai problème. Tout d'abord, le système proposé va plus loin que l'accord de coalition, puisqu'il supprime la possibilité pour les secteurs d'y déroger via des conventions collectives, ce qui affaiblit encore davantage la concertation sociale. La membre revient sur la formulation du ministre, qui attend des partenaires sociaux qu'ils soient actifs; cette proposition ne leur en donne pas l'occasion non plus.

Ensuite, l'accord écrit entre le travailleur et l'employeur, qui devait être résiliable à tout moment selon l'accord de gouvernement, devient un engagement d'un an, reconduit tacitement et résiliable seulement un mois avant l'échéance. Il n'est donc plus question de souplesse, ni de volontariat. L'intervenante le voit plutôt comme un

geen sprake meer. Mevrouw Thémont beschouwt de maatregel veeleer als een vergrendeling, aangezien hij geen enkele bescherming biedt tegen ontslag, noch tegen een ongunstige behandeling van werknemers die weigeren die uren te presteren.

Ook het feit dat die vrijwillige overuren niet zullen meetellen voor de berekening van de interne limiet, baart mevrouw Thémont zorgen; men zal dus overuren kunnen presteren boven op de huidige plafonds. In de horecasector zouden aldus zelfs tot 450 overuren kunnen worden gepresteerd. De regeling schrappt ook de limiet op het maximumaantal overuren dat niet binnen een periode van 4 maanden kan worden gecupereerd. Het komt erop neer dat alle ingebouwde beschermingen worden afgeschaft.

Maar uiteindelijk worden er geen banen gecreëerd. Enkel het aantal gewerkte uren van wie al werkt gaat omhoog. Men volgt dus een logica waarbij men er de voorkeur aan geeft de bestaande werknemers extra te belasten in plaats van nieuwe werknemers aan te werven, met als gevolg dat alle banen er onzekerder en onstabiel op worden.

Dezelfde logica wordt naar de flexi-jobs doorgetrokken. Die worden naar alle sectoren uitgebreid, het jaarlijkse plafond wordt naar 18.000 euro gebracht, het maximumuurloon in de horecasector wordt verhoogd en voor voltijdse werknemers wordt het verbod geschrapt om bij verbonden ondernemingen te werken. Opnieuw wordt aldus een arbeidscircuit ontwikkeld waarin minder wordt bijgedragen en men dan ook minder sociale rechten kan doen gelden. Dat leidt tot interne concurrentie tussen werknemers die met een gewoon contract aan de slag zijn en werknemers met een flexi-jobstatuut. Op termijn zal dat systeem de standaardarbeidsvoorwaarden in een neerwaartse spiraal dwingen.

De minister is tevens van plan de proefperiode opnieuw in te voeren. Na een betere bescherming tegen oneerlijk ontslag de afgelopen jaren, draait men met andere woorden de klok terug, met de terugkeer van een periode van totale onzekerheid voor werknemers aan het begin van hun contract. In dezelfde logica kondigt de minister aan dat de overuren die wegens onvoorziene omstandigheden werden gepresteerd, niet langer aan de inspectiediensten moeten worden gemeld. Mevrouw Thémont vat die regeling als volgt samen: meer uren en minder controles.

De minister stelt ook voor om de minimale wekelijkse arbeidsduur terug te brengen van een derde naar een tiende van een voltijdse arbeidsduur. Dit zou echter leiden tot een wildgroei van microarbeidsovereenkomsten, met

verrouillage, puisqu'il n'y a aucune protection contre le licenciement, ni contre un traitement défavorable pour le travailleur qui refuserait ces heures.

Un autre élément qui inquiète Mme Thémont est le fait que ces heures supplémentaires volontaires ne soient pas prises en compte pour la limite interne, ce qui signifie qu'on pourra cumuler les heures au-delà des plafonds actuels. Dans l'Horeca, le total pourra atteindre 450 heures supplémentaires. Le dispositif supprime également la limite du nombre maximal d'heures supplémentaires non récupérables sur une période de 4 mois. En définitive, tous les garde-fous sont supprimés.

Mais en fin de compte, on ne crée pas d'emploi. On augmente le volume d'heures prestées par ceux qui travaillent déjà. La logique est donc de surcharger plutôt que d'engager de nouveaux travailleurs. L'ensemble des emplois sera plus précaire et instable.

La même logique est appliquée aux flexi-jobs. Ils se voient étendus à tous les secteurs, le plafond annuel passe à 18.000 euros, le plafond horaire est augmenté dans l'Horeca, et l'interdiction de travailler dans des entreprises liées est supprimée pour les salariés à temps plein. Il s'agit de nouveau de développer un circuit de travail à cotisations réduites, avec moins de droits sociaux à la clé. Cela crée une concurrence interne entre les travailleurs sous contrat classique et ceux employés sous statut flexi. À terme, ce dispositif exercera une pression à la baisse sur les conditions de travail standards.

Le ministre prévoit aussi de réintroduire la période d'essai. Autrement dit, après avoir renforcé la protection contre les licenciements abusifs ces dernières années, on revient en arrière: on recrée une période d'incertitude totale pour les travailleurs en début de contrat. Dans le même mouvement, le ministre annonce la suppression de l'obligation de notification au service d'inspection des heures supplémentaires pour circonstances imprévues. La membre résume la situation: plus d'heures et moins de contrôles.

Le ministre propose par ailleurs de réduire le seuil minimal de travail hebdomadaire, qui passerait d'un tiers-temps à un dixième de temps plein. Cela aurait pour conséquence de multiplier les micro-contrats, avec

gefragmenteerde werkuren, onvoorspelbare inkomsten en meer onzekerheid tot gevolg.

Er is ook sprake van om uitzendarbeid van onbepaalde duur mogelijk te maken. In theorie lijkt een dergelijke aanpassing een stabiliserend effect te hebben, maar in werkelijkheid institutionaliseert ze een model waarin de werknemer permanent afhankelijk is van een uitzendkantoor, met periodes zonder werk en voortdurende instabiliteit. Mevrouw Thémont vraagt in dat verband hoe het staat met de onderhandelingen met de verschillende paritaire comités. Wat zou het referentieloon zijn voor de berekening van het vakantiegeld?

Daarnaast introduceert de regeling een annualisering van de arbeidstijd, de zogenaamde 'accordeon-urroosters'. De minister belooft dat dit geen koopkrachtverlies tot gevolg zal hebben. In werkelijkheid betekent dit dat periodes van overmatige werklast zullen worden gecompenseerd door periodes met weinig werk, zonder dat er noodzakelijkerwijze sprake is van een loontoeslag. Met deze aanpak wordt het economische risico overgeheveld naar de werknemer. Wanneer de bedrijfsactiviteit afneemt, moet niet langer de werkgever daarvan de lasten dragen maar de werknemer, die geconfronteerd wordt met variërende uren. Omgekeerd zal de werknemer tijdens bepaalde weken te maken krijgen met extra werkdruk.

Het lid vraagt de minister hoe deze accordeon-urroosters zouden worden afgebakend. Welke garanties krijgt de werknemer dat hij zijn werkuren zelf kan beheren en kan combineren met zijn privéleven?

Volgens mevrouw Thémont vormen al deze maatregelen een heel samenhangend geheel: meer overuren, meer flexi-jobs, minder collectief overleg, minder controles, meer korte of gefragmenteerde arbeidsovereenkomsten en meer variabele werktijden. Het arbeidsrecht wordt niet gemoderniseerd, maar gedereguleerd, en steeds weer in dezelfde richting. Het doel lijkt te zijn om de lasten van de flexibiliteit en de risico's af te wentelen op de werknemers, terwijl de werkgevers minder verplichtingen en kosten zouden hebben. Er worden met andere woorden geen duurzame of kwaliteitsvolle banen gecreëerd, maar onstabiele, flexibele en gefragmenteerde jobs.

In een sociaal stelsel dat vooral mensen met een vaste baan beschermt, worden tal van preciaire statuten gecreëerd. Een groeiend deel van de werknemers zit klem tussen professionele onzekerheid en ontoereikende sociale bescherming. Dat is volgens mevrouw Thémont precies het tegenovergestelde van sociale vooruitgang.

Mevrouw Nadia Moscufo (PVDA-PTB) vat haar analyse aan door ernstige twijfels te uiten over de in de inleiding van de beleidsnota genoemde cijfers inzake

pour conséquences des horaires éclatés, des revenus imprévisibles et une insécurité accrue.

Il est aussi question de rendre possible le travail intérimaire à durée indéterminée. En théorie, une telle adaptation pourrait sembler stabilisante. Mais dans les faits, elle institutionnalise un modèle où le travailleur dépend en permanence d'une agence intermédiaire, avec des périodes sans mission et une instabilité constante. Mme Thémont demande à ce sujet où en est le processus de négociation avec les différentes commissions paritaires. Quel serait le salaire de référence pour le calcul des congés payés?

En outre, le dispositif introduit une annualisation du temps de travail, ce qu'on appelle les horaires accordéons. Le ministre promet qu'aucune perte de pouvoir d'achat n'en découlera. En réalité, cela signifie que les périodes de surcharge seront compensées par des périodes creuses, sans qu'il y ait nécessairement un supplément salarial. Cette approche transfère le risque économique sur le travailleur. Quand l'activité baisse, ce n'est plus l'employeur qui assume, c'est le travailleur qui voit ses heures varier. Inversement, le travailleur devra assumer la surcharge de certaines semaines.

La membre demande au ministre comment seront balisés ces horaires accordéons. De quelles garanties le travailleur disposera-t-il pour pouvoir gérer ses horaires de travail et les concilier avec sa vie privée?

Pour Mme Thémont, toutes ces mesures mises bout à bout sont très cohérentes: plus d'heures supplémentaires, plus de flexi-jobs, moins de concertation collective, moins de contrôles, plus de contrats courts ou fragmentés et plus de variabilité des horaires. On ne modernise pas le droit du travail, on le dérégule, toujours dans la même direction. L'objectif semble être de faire porter la flexibilité et le risque par les travailleurs, tout en allégeant les contraintes et les coûts pour les employeurs. En définitive, on ne crée pas d'emplois durables ou de qualité; on crée des emplois instables, flexibles et morcelés.

Dans un système social qui protège surtout celles et ceux qui ont un emploi stable, on multiplie les statuts précaires. Une part croissante de travailleurs se retrouve coincée entre insécurité professionnelle et protection sociale insuffisante; les gens sont pris dans un étau. Pour Mme Thémont, c'est tout le contraire du progrès social.

Madame Nadia Moscufo (PVDA-PTB) débute son analyse par une remise en question approfondie des chiffres cités en introduction de la note de politique

de werkgelegenheidsgraad. Hoewel de regering een werkgelegenheidsgraad van 80 % als doel heeft gesteld, voorspellen de prognoses van het Planbureau, daarin bijgetreden door het Rekenhof, veel bescheidener resultaten: 72,8 % in 2025, 72,9 % in 2026 en 74,3 % in 2029. De spreekster vraagt de minister of het gezien die aanhoudende kloof niet ernstiger of redelijker zou zijn om meer realistische cijfers aan te kondigen, die stroken met de prognoses van de gespecialiseerde instellingen.

Ook het werkloosheidscijfer vraagt om meer duidelijkheid. Hoewel de beleidsnota op basis van gegevens van Statbel een lichte daling tot 5,9 % vermeldt, is het van wezenlijk belang om te weten op welk jaar dat cijfer precies betrekking heeft. Die vraag is des te belangrijker daar het Planbureau een stijging van de werkloosheid voorspelt met 0,3 % in 2026, wat zou neerkomen op een toename met 1700 werklozen.

Vervolgens richt de spreekster haar aandacht op de fiscale en parafiscale druk, die volgens de beleidsnota 52,6 % bedraagt. Dat cijfer omvat ook de belastingontvangsten die niet daadwerkelijk worden geïnd. Die misleidende voorstellingwijze is te wijten aan de Europese boekhoudregels, die overheden verplichten om bepaalde belastingverlagingen te boeken als uitgaven in plaats van als een ontvangstenvermindering. Gevolg: zowel de overheidsontvangsten als -uitgaven worden kunstmatig opgeblazen, waardoor een vertekend beeld ontstaat van de economische realiteit. In België versterken de talrijke belastingvoordelen die indruk van grote financiële volumes die niet echt worden geïnd. Om een nauwkeurig beeld van de situatie te krijgen, vraagt de spreekster wat de exacte bedragen van de belastinguitgaven voor 2025 en 2026 zijn. Ook wil ze voor diezelfde twee jaren weten welke bedragen worden uitgetrokken voor de vrijstellingen van bedrijfsvoorheffing, aangezien die maatregelen veel weg hebben van de voordelen die de voormalige minister van Financiën, de heer Reynders, destijds heeft bedacht en aan de ondernemingen toegekend. Tot slot vraagt de spreekster wat het totale bedrag is van de subsidies die aan bedrijven wordt betaald en wat, na aftrek van al die bedragen, het werkelijke bedrag van de belastingdruk in België is.

Vervolgens gaat ze in op “het beleid van overleg met de sociale partners”. De minister betreurt weliswaar dat de onderhandelingen over het centraal akkoord voor 2025-2026 niets hebben opgeleverd, maar de regering draagt de hoofdverantwoordelijkheid voor die impasse. In de eerste plaats omdat de regering weigerde de wet van 1996 inzake de loonnorm te versoepelen. Sinds de wijziging in 2017 is die wetgeving zo streng geworden dat collectief loonoverleg vrijwel onmogelijk is geworden. In dat verband wordt eraan herinnerd dat België in 2022 is

générale concernant le taux d'emploi. Alors que l'objectif gouvernemental affiché est d'atteindre un taux d'emploi de 80 %, les prévisions du Bureau du Plan, relayées par la Cour des comptes, tablent sur des résultats nettement plus modestes, avec 72,8 % en 2025, 72,9 % en 2026 et 74,3 % en 2029. Face à cet écart persistant, le ministre ne pense-t-il pas qu'il serait plus sérieux ou raisonnable de revoir ces annonces pour revenir à des chiffres plus réalistes, conformes aux prévisions des institutions spécialisées?

Une clarification est également attendue sur le taux de chômage. Si la note mentionne, sur la base de données Statbel, un léger recul à 5,9 %, il est impératif de savoir à quelle année précise ce chiffre se rapporte. Cette interrogation est d'autant plus vive que le Bureau du Plan prévoit, pour sa part, une augmentation du chômage de 0,3 % en 2026, ce qui représenterait une hausse de 1700 personnes privées d'emploi.

Le propos de l'intervenante s'oriente ensuite sur la pression fiscale et parafiscale, établie à 52,6 % dans la note de politique générale. Ce chiffre inclut aussi des recettes fiscales qui ne sont pas réellement perçues. Ce montant est trompeur en raison des règles comptables européennes qui imposent aux états de comptabiliser certaines réductions d'impôts comme des dépenses et non comme une diminution des recettes. Ce mécanisme a pour effet de gonfler artificiellement tant les recettes que les dépenses de l'État, donnant une idée faussée de la réalité économique. En Belgique, la multiplication des cadeaux fiscaux accentue cette impression de volumes financiers élevés qui ne sont pas réellement perçus. Pour rétablir une vision fidèle de la situation, quels sont les montants exacts des dépenses fiscales pour 2025 et 2026? Quels sont également les montants prévus pour les dispenses de précomptes professionnels sur ces deux mêmes années, ces dispositifs étant assimilés à des avantages octroyés aux entreprises et imaginés à l'époque par l'ancien ministre des finances, M. Reynders? Enfin, quel est le montant global des subsides versés aux entreprises et, une fois l'ensemble de ces déductions opérées, à combien s'élève véritablement le montant réel de la pression fiscale en Belgique?

Elle aborde ensuite “la politique de concertation avec les interlocuteurs sociaux”. Si le ministre exprime un regret quant à l'échec des discussions pour l'accord interprofessionnel 2025-2026, une responsabilité prépondérante est attribuée au gouvernement dans cette impasse. Ce constat repose d'abord sur le refus gouvernemental d'assouplir la loi de 1996 sur la norme salariale. Depuis sa modification en 2017, cette législation est devenue si contraignante qu'elle rend toute négociation collective sur les salaires virtuellement

veroordeeld door het Comité voor vrijheid van vereniging (CFA) van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). Die instantie oordeelt dat de huidige wet in strijd is met verdrag nr. 98 betreffende het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen. Meer in het bijzonder ondermijnt de wet de autonomie van de sociale partners om collectieve loononderhandelingen te voeren. Volgens de IAO is het niet aan de uitvoerende macht om bij wet strenge criteria vast te stellen waaraan men zich tijdens loononderhandelingen moet houden.

De tweede reden voor het mislukken van het centraal akkoord is dat de regering zich ten onrechte heeft gemoeid met aangelegenheden die in ons land normaal gezien onder het sociaal overleg vallen. Door bijna volledig tegemoet te komen aan de eisen van het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO), heeft de federale regering het evenwicht in de onderhandelingen verstoord. Aangezien hun verwachtingen al waren ingelost door regeringsbeslissingen, hadden de werkgevers er geen enkel belang meer bij om aan de onderhandelingstafel toe te geven aan de eisen van de vakbonden.

Die analyse is gebaseerd op de uitspraken van de voormalige voorzitter van het ABVV in juni 2025. Die stipte toen aan dat een evenwichtig akkoord tussen werkgevers en vakbonden alleen mogelijk is als de onderhandelingen betrekking hebben op een aantal kwesties zoals lonen, loopbaaneinde, flexibiliteit en opleiding. Door de meeste van die kwesties uit het overleg te halen, verstoort de regering dat evenwicht. Op 25 november 2025 stelde dezelfde voorzitter van het ABVV op de RTBF dat het regeerakkoord wel leek overschreven van het verkiezingsmemorandum 2024 van het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO). Zodra een van de partijen via politieke weg vrijwel al haar eisen ingewilligd krijgt, wordt de onderhandelingsruimte gereduceerd tot detailkwesties. De enige eis van de werkgevers die nog niet was ingewilligd, was de afschaffing van de automatische loonindexering, een kwestie waar de regering zich momenteel over buigt.

De aankondiging van de regering dat ze een beleid van overleg met de sociale partners wil voeren, wordt dan ook sceptisch onthaald. Mevrouw Moscufo stelt in dat verband twee specifieke vragen. Ten eerste: hoe staat het met de besprekingen over de vermindering van het aantal paritaire comités in de handelssector? Ten tweede: de beleidsnota verwijst naar het verzoek om advies aan de sociale partners over de hervorming van de wet van 1996, waarbij wordt verzocht rekening te houden met de "historische loonhandicap". De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) geeft in zijn rapporten

impossible. À cet égard, il est rappelé que la Belgique a été condamnée en 2022 par le Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du travail (OIT). Cette institution considère que la loi actuelle viole la convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective. Plus précisément, la loi porte à tête à l'autonomie des interlocuteurs sociaux pour négocier collectivement les salaires. Selon l'OIT, il n'appartient pas à l'exécutif de fixer, par voie législative, les critères stricts dans lesquels les négociations salariales doivent impérativement s'inscrire.

Dans un second temps, l'échec de l'accord interprofessionnel est imputé au fait que le gouvernement s'est indûment accaparé des matières relevant normalement de la concertation sociale dans notre pays. En décidant de satisfaire quasi intégralement les revendications de la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB), le gouvernement fédéral a rompu l'équilibre des négociations. Dès lors que leurs attentes étaient déjà comblées par des décisions gouvernementales, les employeurs n'avaient plus aucun intérêt à consentir la moindre concession face aux revendications syndicales autour de la table de négociation.

Cette analyse s'appuie sur les propos tenus par l'ancien président de la FGTB en juin 2025, soulignant qu'un accord équilibré entre patrons et syndicats n'est possible que si la négociation porte sur un ensemble de sujets tels que les salaires, les fins de carrière, de la flexibilité et la formation. Or, en retirant l'essentiel de ces matières du champ de la concertation, le gouvernement rompt cet équilibre. Le constat est d'ailleurs dressé le 25 novembre 2025 par le même président de la FGTB sur le plateau de la RTBF que l'accord de gouvernement semble être un "copié-collé" du mémorandum électoral 2024 de la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB). Dès lors que l'une des parties obtient satisfaction sur la quasi-totalité de ses revendications par voie politique, l'espace de négociation se réduit à des détails. La seule demande patronale non encore satisfaite restait la suppression de l'indexation automatique des salaires, sujet auquel le gouvernement s'attaque désormais.

Dans ce contexte, la volonté affichée de mener une politique concertée avec les interlocuteurs sociaux est accueillie avec scepticisme. Deux questions précises sont formulées à cet égard par Mme Moscufo. Premièrement, où en sont actuellement les discussions concernant la diminution du nombre de commissions paritaires dans le secteur du commerce? Deuxièmement, la note mentionne la demande d'avis adressée aux partenaires sociaux sur la réforme de la loi de 1996, tout en exigeant qu'ils tiennent compte du "handicap salarial historique". Pourtant, le Conseil Central de l'Économie (CCE) indique

echter expliciet aan dat de omvang van die historische loonkostenhandicap nooit werd vastgesteld, wat het onmogelijk maakt om te beoordelen of die kan worden weggewerkt. Vindt de minister het dan nog steeds relevant om te verwijzen naar een historische loonhandicap die niet eens kan worden berekend of zelfs maar aangetoond?

De hervorming van de werkloosheid, die uitgebreid wordt besproken in de beleidsnota, roept bij mevrouw Moscufo inhoudelijke vragen op waarop ze een antwoord van de minister wenst, met name in het licht van de kritiek van het Rekenhof. Hoewel de regering zich ertoe had verbonden de financiële impact van de extra toestroom van leefloners volledig te compenseren, toont het Rekenhof met cijfers aan dat de federale budgetten die daartoe worden uitgetrokken, schromelijk tekortschieten. Wat antwoordt de minister op dat technisch onderbouwde bewijs dat de prognoses van de regering onderuithaalt?

Het uitgangspunt van de regering is gebaseerd op het principe van de derden: een gelijke verdeling van de werklozen tussen wie weer aan het werk gaat, wie “van de radar verdwijnt” en wie een leefloon aanvraagt. Die hypothese is vandaag echter niet langer geloofwaardig, vooral niet bij de OCMW-federaties, die al sinds het begin van het jaar aan de alarmbel trekken. De realiteit op het terrein wijst uit dat het percentage werklozen dat zijn uitkering verliest en bij het OCMW aanklopt, in werkelijkheid tussen 40 % en 60 % ligt – veel hoger dus dan de officiële ramingen.

Die druk op de sociale bijstand wordt nog versterkt door de kenmerken van de eerste golf van uitsluitingen in januari 2026. Die treft in onevenredige mate de samenwonenden, meer bepaald veel jongeren die, na meer dan een jaar inschakelingsuitkeringen te hebben ontvangen, thans van dat recht worden beroofd. Hoe rechtvaardigt de regering de handhaving van haar begrotingsvooruitzichten, terwijl het profiel van de uitgesloten en de feedback van de OCMW's bevestigen dat veel meer mensen dan verwacht in kwetsbare levensomstandigheden zullen terechtkomen? De situatie van de samenwonenden is des te zorgwekkender daar slechts weinigen van hen aanspraak kunnen maken op een leefloon. Voorts zullen de volgende uitsluitingsgolven proportioneel meer alleenstaanden en mensen met gezinslast treffen, waardoor het aantal aanvragen bij de OCMW's automatisch zal toenemen.

Die vaststelling brengt het Rekenhof er in zijn analyse van de hypothesen van de regering toe om, op grond van de economische indicatoren, ernstige twijfels te formuleren omtrent de aannahme dat een derde van de

explicitement dans ses rapports qu'il n'a jamais pu établir l'ampleur de ce handicap historique des coûts salariaux, rendant impossible tout jugement sur son éventuelle élimination. Dès lors, le ministre pense-t-il qu'il est toujours pertinent de se référer à cette notion de handicap salarial historique, alors qu'il s'avère impossible de le calculer ou même de confirmer son existence?

La problématique de la réforme du chômage, largement commentée dans la note de politique générale, suscite chez Mme Moscufo des interrogations de fond auxquelles le ministre est invité à répondre, notamment face aux observations critiques de la Cour des comptes. Alors que le gouvernement s'était engagé à compenser intégralement l'impact financier de l'afflux supplémentaire de bénéficiaires vers le revenu d'intégration sociale (RIS), la Cour des comptes démontre, chiffres à l'appui, que les budgets fédéraux bloqués à cette fin sont nettement insuffisants. Quelles sont les réponses du ministre face à cette démonstration technique qui infirme les prévisions gouvernementales?

Le postulat de base du gouvernement repose sur le principe des “tiers”: une répartition égale des exclus du chômage entre ceux qui retrouvent un emploi, ceux qui “disparaissent des radars” et ceux qui basculent vers le RIS. Or, cette hypothèse est aujourd'hui vidée de sa crédibilité, particulièrement auprès des fédérations des CPAS qui tirent la sonnette d'alarme depuis le début de l'année. Les réalités de terrain indiquent que la proportion de travailleurs sans emploi exclus se présentant aux guichets des CPAS se situe en réalité entre 40 % et 60 %, soit bien au-delà des prévisions officielles.

Cette pression sur l'aide sociale est accentuée par les caractéristiques de la première vague d'exclusions de janvier 2026. Celle-ci frappe de manière disproportionnée les cohabitants, et plus spécifiquement de nombreux jeunes qui, après avoir perçu des allocations d'insertion pendant plus d'un an, se voient désormais privés de ce droit. Comment le gouvernement justifie-t-il le maintien de ses prévisions budgétaires alors que le profil des exclus et les remontées des CPAS confirment une précarisation bien plus large que prévu? La situation des cohabitants est d'autant plus préoccupante que peu d'entre eux peuvent prétendre à un revenu d'intégration sociale (RIS). Par ailleurs, les vagues d'exclusions suivantes toucheront proportionnellement davantage d'isolés et de personnes avec charges de famille, ce qui augmentera mécaniquement le nombre de sollicitations auprès des CPAS.

Face à ce constat, l'analyse des hypothèses gouvernementales par la Cour des comptes s'étaye comme suit: l'idée qu'un tiers des exclus retrouvera un emploi est sérieusement mise en doute par les indicateurs

uitgeslotenen opnieuw een baan zal vinden. Daartoe zou de arbeidsmarkt voldoende banen moeten bieden, maar het Planbureau voorspelt een beperkte groei van de werkgelegenheid: 0,5 % in 2026 (27.900 mensen), terwijl de werkloosheid naar verwachting met 1700 eenheden zal toenemen. Hoe is het dan denkbaar dat 50.000 uitgeslotenen (een derde van de 150.000 betrokkenen) weer werk vinden, terwijl er twee keer minder banen worden gecreëerd en het land al 550.000 werklozen telt? De Nationale Bank is behoedzamer en raamt dat slechts 10 tot 20 % van de mensen die tijdens de komende golven hun uitkering verliezen weer een baan zullen vinden. In Wallonië spreken de cijfers van Forem voor zich: 38.000 beschikbare banen voor 272.000 werkzoekenden. Die moeilijkheid wordt nog versterkt door het lage opleidingsniveau van een deel van de betrokkenen, wat hun re-integratie nog bemoeilijkt.

Inzake de hypothese dat een derde van de uitgeslotenen zou doorstromen naar het leefloon, benadrukt het Rekenhof dat zulks waarschijnlijk een sterke onderraming is. Uit een studie van de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) naar de eerste uitsluitingen in januari 2026 blijkt dat meer dan een derde van de betrokkenen al een beroep heeft gedaan op het OCMW. In de grote steden in Wallonië loopt dat percentage zelfs op tot 40 à 50 %.

Mevrouw Moscufo stelt tot slot dat, zelfs mocht de eenderdehypothese van de regering worden aanvaard, de vooropgezette financiering voor de OCMW's ontoereikend is. De regering heeft een enveloppe van 300 miljoen euro uitgetrokken voor 2026 en 2027, 302 miljoen euro voor 2028 en 342 miljoen euro voor 2029. Het betreft een zogenaamde "open" enveloppe om eventuele tekorten te dekken. Het Rekenhof wijst er echter op dat het kabinet van minister Van Bossuyt geen enkele nauwkeurige begrotingsberekening heeft kunnen voorleggen om die bedragen in het meerjarencader te verantwoorden. De POD Maatschappelijke Integratie zou zich hebben gebaseerd op uiterst optimistische prognoses waarbij werd uitgegaan van de beruchte eenderdehypothese, waarvan de geringe geloofwaardigheid thans lijkt te zijn aangetoond door de feiten. Er wordt gewezen op de wankelende vooruitzichten van de regering met betrekking tot de mogelijkheid om uit het systeem van sociale bijstand te stappen. De hypothese dat 50 % van de nieuwe leefloontrekkers na slechts twee jaar het OCMW zou verlaten, wordt als onrealistisch beschouwd: uit de eerste gegevens van 2026 blijkt dat een derde van de uitgeslotenen ouder is dan 50 jaar, een doelgroep die – zoals bekend – moeilijk weer aan het werk gaat.

Erger nog, er blijkt een enorme kloof te gapen tussen de door de regering uitgetrokken budgetten en de werkelijke behoeften zoals berekend door de POD

économiques. Pour que cela se réalise, le marché devrait offrir suffisamment de postes, or le Bureau du Plan prévoit une croissance de l'emploi limitée à 0,5 % en 2026 (soit 27.900 personnes), tandis que le chômage devrait augmenter de 1700 personnes. Dès lors, comment imaginer que 50.000 exclus (un tiers des 150.000 travailleurs concernés) retrouvent un travail alors que la création d'emplois est deux fois inférieure et que le pays compte déjà 550.000 chômeurs? La Banque nationale elle-même se montre bien plus prudente, estimant que seuls 10 à 20 % des personnes perdant leurs allocations retrouveront un emploi lors des prochaines vagues. En Wallonie, les chiffres du Forem sont éloquentes: 38.000 emplois disponibles pour 272.000 demandeurs d'emploi. Cette difficulté est renforcée par le faible niveau de qualification d'une partie des travailleurs visés, ce qui complique davantage leur réinsertion.

Concernant l'hypothèse selon laquelle un tiers des exclus basculerait vers le RIS, la Cour des comptes souligne qu'elle est probablement très sous-estimée. Une étude de l'Association des villes et communes flamandes (VVSG) portant sur les premières exclusions de janvier 2026 indique que plus d'un tiers des personnes concernées ont déjà sollicité le CPAS. En Wallonie, dans les grandes villes, cette proportion grimpe même entre 40 et 50 %.

Enfin, même en acceptant l'hypothèse gouvernementale d'un tiers, Mme Moscufo juge le financement prévu pour les CPAS insuffisant. Le gouvernement a planifié une enveloppe de 300 millions d'euros pour 2026 et 2027, 302 millions d'euros en 2028 et 342 millions d'euros en 2029. Cette enveloppe est censée être "ouverte" pour couvrir d'éventuels déficits. Toutefois, la Cour des comptes révèle que le cabinet de la ministre Van Bossuyt n'a pu fournir aucun calcul budgétaire rigoureux pour justifier ces montants dans le cadre pluriannuel. Le SPP Intégration sociale se serait basé sur des prévisions extrêmement optimistes, en s'appuyant sur ce fameux ratio d'un tiers dont le manque de crédibilité semble désormais démontré par les faits. La fragilité des prévisions gouvernementales est pointée, concernant la capacité de sortie du système d'aide sociale. L'hypothèse selon laquelle 50 % des nouveaux bénéficiaires du revenu d'intégration sociale (RIS) quitteraient le CPAS après seulement deux ans est jugée irréaliste: les premières données de 2026 montrent qu'un tiers des exclus a plus de 50 ans, un public pour lequel le retour à l'emploi est notoirement difficile.

Plus grave encore, un décalage massif apparaît entre les budgets inscrits par le gouvernement et les besoins réels calculés par le SPP Intégration sociale (SPP-IS). Si

Maatschappelijke Integratie (POD MI). Voor 2026 lijkt de enveloppe van 300 miljoen euro nog alles te kunnen dekken, maar voor daarna lopen de vooruitzichten sterk uiteen:

— Voor 2027 raamt de POD MI de behoefte op 820 miljoen euro (afgerond), tegenover de 300 miljoen euro waarin wordt voorzien.

— Voor 2028 gaat het al om 887 miljoen euro, tegenover de 302 miljoen euro waarin wordt voorzien.

— Voor 2029 zou de behoefte 709 miljoen euro bedragen, tegenover de 342 miljoen euro waarin wordt voorzien.

In totaal blijkt uit de cijfers dat 2,4 miljard euro nodig is om de weerslag van de hervorming van de werkloosheid op de OCMW's te compenseren, maar de regering houdt het op 900 miljoen euro. Aangezien de bevoegde minister Van Bossuyt geen duidelijk antwoord heeft gegeven over de financiering van dat tekort van 1,5 miljard euro, behalve dan dat er sprake is van een "open enveloppe", neemt de bezorgdheid toe. De PVDA-PTB-fractie heeft nochtans concrete oplossingen voorgesteld om dat tekort aan te pakken, zoals de invoering van een belasting voor de "superrijken", dus niet voor de werknemers die 4000 euro bruto per maand verdienen, met een opbrengst van circa 8 miljard euro. Daarmee zou de 2,4 miljard euro ter compensatie van de weerslag van de hervorming op de OCMW's ruimschoots worden gedekt. Dat voorstel vond geen bijval en dus blijft een gerechtvaardigde bezorgdheid bestaan. Wanneer dat begrotingstekort, dat berust op meetbare realiteiten en niet op louter hypothesen, moet worden gedicht, tot wie zal de regering zich dan wenden? Als de rijksten niet worden aangesproken om bij te dragen, welke maatregelen neemt de minister dan om te voorkomen dat die last uiteindelijk op de schouders van de overige 99 % van de bevolking terechtkomt, op de werknemers die alleen hun arbeidskracht hebben om in hun levensonderhoud te voorzien? Wie zal uiteindelijk die 2,4 miljard euro mogen ophoesten?

Die budgettaire vaagheid zet zich ook door in het dossier van de langdurig arbeidsongeschikten. Het Rekenhof schat dat door de nieuwe controlemaatregelen 14.350 van hen zullen moeten overstappen op een leefloon. Over de meerkosten daarvan wordt in de begroting 2026 of in de meerjarenprognoses met geen woord gerept. Was de minister op de hoogte van die berekeningen van de POD MI? Hoe valt het te verklaren dat die informatie nergens wordt vermeld? Welke bijkomende begrotingsinspanningen zullen er nodig zijn om een en ander vanaf 2026 aan te pakken?

pour 2026, l'enveloppe de 300 millions d'euros semble cohérente, les projections divergent radicalement pour la suite:

— Pour 2027, le SPP-IS estime les besoins à 820 millions d'euros (chiffre arrondi) contre 300 millions d'euros prévus.

— Pour 2028, le calcul grimpe à 887 millions d'euros contre 302 millions d'euros inscrits.

— Pour 2029, les besoins s'élèvent à 709 millions d'euros contre 342 millions d'euros budgétés.

Au total, là où la réalité chiffrée suggère une nécessité de 2,4 milliards d'euros pour compenser l'impact de la réforme du chômage sur les CPAS, le gouvernement n'en prévoit que 900 millions. Puisque la ministre Van Bossuyt compétente n'a pas apporté de réponse précise sur le financement de ce déficit de 1,5 milliard, si ce n'est l'invocation d'une "enveloppe ouverte", l'inquiétude grandit. Pourtant, des solutions concrètes formulées par le groupe PVDA-PTB ont été avancées pour faire face à ce déficit, comme la mise en œuvre d'une taxe sur les "super riches", et non sur les travailleurs gagnant 4000 euros brut par mois, qui permettrait de générer environ 8 milliards d'euros. Un tel montant couvrirait largement les 2,4 milliards nécessaires pour compenser l'impact de la réforme sur les CPAS. Cette proposition n'ayant pas été retenue, une inquiétude légitime persiste: quand il faudra combler cet écart budgétaire basé sur des réalités mesurables et non sur de simples hypothèses, vers qui le gouvernement se tournera-t-il? Si les plus fortunés ne sont pas mis à contribution, quelles actions prévoit le ministre pour éviter que cette charge ne retombe finalement sur les 99 % restants de la population, à savoir les travailleurs qui ne disposent que de leur force de travail pour subsister? Qui, en fin de compte, sera appelé à payer ces 2,4 milliards d'euros?

Cette opacité budgétaire s'étend également au dossier des personnes en incapacité de longue durée. La Cour des comptes prévoit que 14.350 d'entre eux basculeront vers le RIS suite aux nouvelles mesures de contrôle. Or, ce coût supplémentaire n'apparaît nulle part dans le budget 2026 ni dans les prévisions pluriannuelles. Le ministre était-il au courant de ces calculs du SPP-IS? Comment expliquer cette absence et quels efforts budgétaires nouveaux seront nécessaires pour y faire face dès 2026?

De spreekster heeft twijfels over het eigenlijke evenwicht van de werkloosheidshervorming. Het argument van een “hoge vervangingsratio” (blz. 11 van de beleidsnota) aan het begin van de werkloosheidsperiode blijft niet langer overeind: met de fiscale hervorming en de afschaffing van de belastingvermindering voor vervangingsinkomens zal het netto-uitkeringsbedrag vanaf jaar één dalen. Vindt de minister in die omstandigheden zijn hervorming nog steeds evenwichtig?

Het probleem van de loopbaan jaren die oudere werklazen moeten aantonen om niet te worden uitgesloten, legt structurele gebreken bloot. Voor 55-plussers wier rechten dreigen te vervallen na twee jaar werkloosheid worden in het huidige systeem alleen de gewerkte jaren als loontrekkende meegeteld. Die regeling gaat volledig voorbij aan de gemengde loopbanen, door de gewerkte periodes als zelfstandige, statutair ambtenaar of leerkracht feitelijk buiten beschouwing te laten. Dat leidt tot flagrante onrechtvaardigheid. Zo zou een werknemer die op 61-jarige leeftijd wordt ontslagen als gevolg van een bedrijfsherstructurering en 40 jaar lang heeft gewerkt en bijdragen en belastingen heeft betaald, op zijn 63<sup>ste</sup> worden uitgesloten van het werkloosheidsstelsel. Op amper twee jaar van het pensioen wordt iemands bestaan zo volledig overhoopgehaald, na een leven lang te hebben bijgedragen aan de samenleving. Dat soort menselijke drama's zijn geen fictie. Wat heeft de minister derhalve voor ogen om zijn hervorming bij te sturen en alle gewerkte jaren mee te nemen in de loopbaanberekening?

Aangezien de tweede golf van uitsluitingen in maart 2026 van start gaat, is de situatie des te prangerender. Getuigenissen uit het veld, onder meer van een directrice van een OCMW in een Waals-Brabantse gemeente, bevestigen dat het gros van de nieuwe socialebijstandsaanvragers 55-plussers zijn. Beschikt de minister over exacte gegevens betreffende die tweede uitsluitingsgolf? Hoeveel werknemers ouder dan 55 jaar worden er exact uitgesloten? Hoeveel daarvan zijn ouder dan 60 jaar?

Vervolgens staat de spreekster stil bij de afschaffing van de welvaartsenveloppe. Het vitale belang van die regeling, die er kwam na een sociale strijd van lange adem, staat buiten kijf. Ze is bedoeld om de sociale uitkeringen aan te passen aan de stijgende levensduurte en de allerkwetsbaarsten een waardig leven te garanderen. De regering wil dat systeem nu vervangen door een “specifieke enveloppe, die prioritair gericht wordt op de meest kwetsbare doelgroepen”. Een blik op de cijfers wijst echter op een duizelingwekkende budgettaire discrepantie: de welvaartsenveloppe beliep in 2026 1 miljard euro en zou tegen 2028 oplopen tot 2,8 miljard euro. Voor de nieuwe specifieke enveloppe

L'intervenante remet en cause l'équilibre même de la réforme du chômage. L'argument d'un “taux de remplacement élevé”, page 11 de la note, en début de période ne tient plus: avec la réforme fiscale et la suppression de la réduction d'impôts pour les revenus de remplacement, le montant net des allocations diminuera dès la première année. Dans ces conditions, le ministre considère-t-il toujours sa réforme comme équilibrée?

La problématique des carrières professionnelles que les chômeurs âgés doivent justifier pour échapper à l'exclusion révèle des failles structurelles. Pour les personnes de plus de 55 ans menacées d'une fin de droits après deux ans de chômage, le système actuel ne comptabilise que les années prestées sous le statut de travailleur salarié. Cette règle ignore totalement les carrières mixtes, excluant de fait les périodes travaillées comme indépendant, fonctionnaire statutaire ou dans l'enseignement. Cette logique aboutit à des situations d'une injustice flagrante. On peut citer le cas bien réel de travailleurs licenciés à 61 ans suite à une restructuration d'entreprise qui, après avoir travaillé, cotisé et payé leurs impôts pendant 40 ans, se retrouvent exclus du chômage à 63 ans. À seulement deux ans de la pension, ces personnes voient leur existence basculer malgré une vie entière de contributions à la société. Face à ces drames humains qui ne sont pas des exemples fictifs, quelles actions le ministre compte-t-il entreprendre pour adapter sa réforme et intégrer l'ensemble des parcours professionnels dans le calcul de la carrière?

L'urgence est d'autant plus vive que la deuxième vague d'exclusions vient de débuter en ce mois de mars 2026. Les témoignages de terrain, notamment celui de la directrice du CPAS d'une commune du Brabant wallon, confirment que la toute grosse majorité des nouveaux demandeurs d'aide sociale ont plus de 55 ans. À cet égard, le ministre dispose-t-il de données précises sur cette deuxième vague: quelles sont les proportions exactes de travailleurs exclus ayant plus de 55 ans et, parmi eux, combien ont dépassé l'âge de 60 ans?

La question de la suppression de l'enveloppe bien-être est abordée. Il est inutile de rappeler l'importance vitale de ce dispositif fruit de longues luttes sociales, qui sert à ajuster les allocations sociales à l'évolution du coût de la vie et à garantir un niveau de vie digne aux plus vulnérables. Le gouvernement prévoit de remplacer ce mécanisme par une “enveloppe spécifique ciblée prioritairement vers les publics les plus vulnérables”. Or, l'examen des chiffres révèle un fossé budgétaire vertigineux: l'enveloppe bien-être représentait 1 milliard d'euros en 2026 et devait atteindre 2,8 milliards à l'horizon 2028. En comparaison, la nouvelle enveloppe spécifique ne propose que 25 millions d'euros pour 2026 et 100 millions

is voor 2026 echter slechts 25 miljoen euro ingeschreven in de begroting, tegen 2029 zou dat 100 miljoen zijn. De nieuwe regeling lijkt dan ook een waanbeeld. Hoe kan men immers 2,8 miljard euro compenseren met een voorziening van 100 miljoen euro? Mevrouw Moscufo hekelt die beslissing. Volgens haar gaat het om een maatregel die niet alleen voorbijgaat aan de bestrijding van de armoede maar ze zelfs enorm zal vergroten. Het aantal kansarmen zal alleen maar toenemen. Vooral de gepensioneerden zullen dat hard voelen. Het geld diende immers vooral om de kleine pensioenen op te trekken, een doelstelling die aanvankelijk nochtans was opgenomen in de beleidsverklaringen van de minister en zijn fractie.

Ook de ambities op het vlak van versterking van de preventie binnen de ondernemingen zijn volgens de spreker bijzonder pover; in de beleidsnota wordt er slechts één paragraaf aan gewijd. Op basis van haar persoonlijke ervaringen als vakbondsafgevaardigde in een comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) binnen de grootdistributiesector beschouwt ze sociaal overleg als essentieel tegengewicht, al is de armslag van de werkgever niet onbeperkt. In een werkomgeving met lange dagen, veel flexibiliteit en fysiek veeleisende taken bleek het werken met zware lasten een enorme uitdaging voor de gezondheid van werknemers. Dankzij preventiemaatregelen en overleg binnen specifieke comités kon de dialoog worden aangegaan met de werkgever om samen te zoeken naar ondersteuningsoplossingen. Het doel was om de operationele noodwendigheden te verzoenen met de noodzaak om de fysieke integriteit van de werknemers en vooral dan hun rug te beschermen. Die ervaring leert dat preventie meer is dan een loutere formaliteit; ze heeft een directe impact op de arbeidsomstandigheden, op voorwaarde dat personeelsvertegenwoordigers de middelen krijgen om hun taken naar behoren te vervullen. Preventie mag niet beperkt blijven tot individuele aanbevelingen maar moet worden geschraagd door volwaardig overleg over de werkorganisatie, want als iemands rug het begeeft, dan is het te laat. Aangezien de beleidsnota daaromtrent zéér summier blijft, vraagt de spreker wat de werkelijke intenties van de minister zijn en welke concrete maatregelen hij voor ogen heeft om de preventie binnen bedrijven te versterken.

De problematiek van het welzijn op het werk breidt zich tevens uit tot de dienstenchequesector, waar controles van de inspectie hebben aangetoond dat sommige werkgevers hun wettelijke verplichtingen niet nakomen. Nog zorgwekkender is dat er gevallen van recidive zijn vastgesteld: ondanks formele waarschuwingen blijven die werkgevers in gebreke. Welke concrete maatregelen wil de minister nemen om die straffeloosheid tegen te gaan en die bedrijven te dwingen de wet strikt na te leven? In

à l'horizon 2029. Ce remplacement est jugé illusoire: comment peut-on prétendre compenser une suppression de 2,8 milliards par une dotation de 100 millions? Mme Moscufo dénonce cette décision et la considère comme une mesure qui, loin de combattre la pauvreté, va l'aggraver considérablement et allonger les files de la précarité. L'impact sera particulièrement lourd pour les pensionnés, car ces fonds servaient en grande partie à revaloriser les petites pensions, un objectif pourtant initialement affiché dans les orientations politiques du ministre et de son groupe.

L'intervenante estime également insuffisant le volet consacré au renforcement de la prévention au cœur des entreprises, la note ne lui accordant qu'un unique paragraphe. S'appuyant sur son expérience personnelle de déléguée syndicale au sein d'un Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) dans la grande distribution, elle entrevoit la concertation sociale comme contre-pouvoir indispensable malgré des balises fixées aux employeurs. Dans un environnement marqué par des journées de travail prolongées, une grande flexibilité et des tâches physiquement éprouvantes, la gestion des charges lourdes représentait un défi majeur pour la santé des travailleurs. Grâce aux politiques de prévention et aux discussions menées au sein des comités dédiés, il a été possible d'instaurer un dialogue avec l'employeur pour trouver des solutions d'accompagnement. L'objectif était de concilier les nécessités opérationnelles avec l'impératif de protection de l'intégrité physique des salariés, notamment la préservation de leur dos. Cette expérience démontre que la prévention n'est pas une simple formalité, mais un levier d'action direct sur les conditions de vie au travail, à condition que les interlocuteurs sociaux disposent des moyens d'exercer leur rôle. La prévention ne peut se résumer à des recommandations individuelles mais doit passer par une concertation réelle sur l'organisation du travail, car une fois que le dos d'un travailleur est brisé, il est trop tard. Face à la brièveté de la note sur ce sujet crucial, quelles sont les intentions réelles du ministre et quelles mesures concrètes compte-t-il mettre en œuvre pour soutenir cette prévention dans les entreprises?

La problématique du bien-être au travail s'étend également au secteur des titres-services, où des contrôles de l'inspection ont révélé que certains employeurs ne respectent pas leurs obligations légales. Plus inquiétant encore, des cas de récidive ont été constatés: malgré des avertissements formels, ces employeurs persistent dans leurs manquements. Face à cette impunité, quelles actions concrètes prévoit le ministre pour contraindre ces entreprises à respecter scrupuleusement la loi? Dans

dezelfde lijn wordt in de beleidsnota een hervorming van het gezondheidstoezicht aangekondigd. Kan de minister meer details geven over zijn werkelijke intenties en de krachtlijnen van dat project verduidelijken?

Mevrouw Moscufo gaat voorts in op de inclusiviteit van de arbeidsmarkt, onder meer middels de omzetting van de Europese loontransparantierichtlijn 2023/970. Met 8 maart in het vooruitzicht, de internationale dag voor de vrouwenrechten, herinnert ze eraan dat die richtlijn de gelijke beloning voor mannen en vrouwen moet waarborgen en uiterlijk op 7 juni 2026 moet zijn omgezet. De ministeriële beleidsnota lijkt er echter bijna uitsluitend op gericht te zijn de administratieve lasten voor bedrijven niet te verzwaren, waarbij voorbij wordt gegaan aan de nieuwe grondrechten van werknemers en sollicitanten.

De richtlijn voorziet nochtans in een aanzienlijke vooruitgang inzake het recht op informatie. Sollicitanten moeten voortaan nog voor het sollicitatiegesprek nauwkeurige informatie ontvangen over de initiële verloning of op zijn minst een loonvork op basis van objectieve, sekseneutrale criteria. Zij moeten tevens toegang hebben tot de relevante bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten die op de functie van toepassing zijn. Bevestigt de minister dat die rechten op een geïnformeerde en transparante onderhandeling volledig zullen worden gewaarborgd bij de omzetting, los van de louter administratieve zorgen van werkgevers?

De Europese richtlijn legt bovendien een strikt verbod op: werkgevers mogen sollicitanten niet langer vragen naar hun verloningshistoriek in hun huidige of vorige baan of banen. Voor werknemers die reeds in dienst zijn, moet een grotere transparantie worden gegarandeerd met betrekking tot de vaststelling van de lonen en het beleid inzake loonsverhogingen. Werkgevers zijn dus verplicht om de criteria voor het bepalen van de lonen en de loonsverhogingen op een vlot toegankelijke manier beschikbaar te stellen. Die criteria moeten verplicht objectief en sekseneutraal zijn. Bovendien heeft elke werknemer voortaan het recht om schriftelijk informatie op te vragen en te ontvangen over zijn individuele loon alsook over het gemiddelde loon, uitgesplitst naar geslacht, van collega's die hetzelfde of gelijkwaardig werk verrichten. Dat recht kan rechtstreeks dan wel via vakbondsvertegenwoordigers of een instantie voor gelijke behandeling uitgeoefend worden.

Gelet op die uitdagingen stelt de spreekster de minister drie vragen. Bevestigt hij dat de richtlijn inderdaad al die nieuwe rechten verschaft aan werknemers en sollicitanten? Welke maatregelen hebben de minister en de regering voor ogen om de volledige omzetting van die

la même lignée, une réforme de la surveillance de la santé est annoncée dans la note de politique générale. Le ministre peut-il apporter des précisions sur ses intentions réelles et détailler les lignes de force de ce projet?

Mme Moscufo aborde ensuite la question d'un marché du travail inclusif, notamment à travers la transposition de la directive européenne 2023/970 sur la transparence des rémunérations. À l'approche du 8 mars, Journée internationale de lutte pour les droits des femmes, il est rappelé que cette directive vise à garantir l'égalité salariale entre les genres et doit être transposée au plus tard le 7 juin 2026. Or, la note ministérielle semble se focaliser quasi exclusivement sur la volonté de ne pas alourdir la charge administrative des entreprises, passant sous silence les nouveaux droits fondamentaux octroyés aux travailleurs et aux candidats.

Cette directive prévoit pourtant des avancées majeures en matière de droit à l'information. Les candidats à un emploi devront désormais recevoir, avant même l'entretien d'embauche, des informations précises sur la rémunération initiale ou, à tout le moins, une fourchette de rémunération basée sur des critères objectifs et non sexistes. Ils devront également avoir accès aux dispositions pertinentes des conventions collectives liées au poste. Le ministre confirme-t-il que ces droits à une négociation éclairée et transparente seront intégralement garantis lors de la transposition, au-delà des seules préoccupations administratives des employeurs?

La directive européenne impose également une interdiction stricte: l'employeur ne peut plus demander aux candidats leur historique de rémunération perçu dans leurs emplois actuels ou antérieurs. Pour les travailleurs déjà en poste, une transparence accrue doit être garantie concernant la fixation des salaires et les politiques de progression de la rémunération. Les employeurs ont donc l'obligation de mettre à disposition, de manière facilement accessible, les critères utilisés pour déterminer les niveaux de rémunération et la progression. Ces critères doivent impérativement être objectifs et non sexistes. De plus, chaque travailleur dispose désormais du droit de demander et de recevoir par écrit des informations sur son niveau de rémunération individuelle, ainsi que sur les niveaux de rémunérations moyennes, ventilées par sexe, pour les collègues accomplissant le même travail ou un travail de même valeur. Ce droit peut être exercé directement ou par l'intermédiaire de représentants syndicaux ou d'un organisme pour l'égalité de traitement.

Face à ces enjeux, l'intervenante adresse trois questions au ministre: le ministre confirme-t-il que la directive prévoit bien l'ensemble de ces nouveaux droits pour les travailleurs et les candidats à un emploi vacant? Quelles actions prévoient le ministre et le gouvernement pour

rechten in Belgisch recht te garanderen? Bevestigt de minister tot slot dat het nodige zal worden gedaan om de deadline van 7 juni 2026 te halen? Die duidelijkheid wordt des te meer verwacht daar er een reële vrees bestaat dat bepaalde meerderheidspartijen dit proces zullen trachten te vertragen.

Voorts betreurt de spreekster het concept van gerichte indexering, een term die zij misleidend vindt omdat er een veel hardere economische realiteit achter schuilgaat. In wezen zou mevrouw Moscufo die technische term liever vertalen naar zijn echte betekenis: de invoering van twee indexsprongen voor het deel van het loon dat hoger is dan 4000 euro bruto. Voor een alleenstaande werknemer zonder kinderen komt die drempel van 4000 euro bruto overeen met ongeveer 2600 euro netto. Bijgevolg zal iedereen die meer dan 2600 euro netto verdient, een onmiddellijk en definitief verlies aan koopkracht lijden. Noch de minister, noch enige andere partij van de huidige meerderheid had campagne gevoerd voor een dergelijke herziening van de automatische loonindexering, wat de titel van de beleidsnota, "De koopkracht versterken", bijzonder ironisch maakt.

Ze plaatst dat offensief in een historisch perspectief om aan te tonen dat het deel uitmaakt van een lange traditie ter rechterzijde en in het centrum. Indexering is geen verworvenheid die uit de lucht is komen vallen, maar het resultaat van een machtsstrijd tussen de bazen en de werkende klasse. De politieke families die vandaag aan de macht zijn (MR, Les Engagés, cd&v) hebben op dat vlak al een historische verantwoordelijkheid: in de jaren 80 had de regering-Martens-Gol al verschillende indexsprongen doorgevoerd, een maatregel die in 2005 werd herhaald door de regering-Michel met de N-VA.

Nieuw vandaag is echter de deelname van Vooruit aan deze coalitie. Tijdens haar congres nam die partij nochtans een ondubbelzinnig standpunt in, dat als volgt kan worden samengevat: als het leven duurder wordt, zouden de lonen automatisch moeten stijgen. Zo eenvoudig is dat. De partij zou de index blijven verdedigen. Ondanks die beloften maakt de partij nu deel uit van een regering die twee enorme indexsprongen organiseert. Het mechanisme gaat dan wel niet integraal op de schop, maar het wordt zodanig beknot dat zulks voor meer dan 1 miljoen werknemers gedurende hun hele leven financiële gevolgen zal hebben.

Tegen die achtergrond mag niet worden vergeten dat het ontwerp nog niet in werking is getreden en dat er al veel sociaal verzet is. De vakbonden ABVV en ACV hebben die aanval op de koopkracht trouwens sterk veroordeeld. Mevrouw Moscufo vraagt de meerderheidspartners, en in het bijzonder Vooruit, dan ook: waar gaan

garantir la transposition intégrale de ces droits dans le droit belge? Enfin, confirme-t-il que le nécessaire sera fait pour respecter l'échéance du 7 juin 2026? Cette précision est d'autant plus attendue qu'il existe une crainte réelle de voir certains partis de la majorité tenter de retarder ce processus.

Elle critique ensuite le concept d'indexation ciblée, un terme jugé fallacieux car il masque une réalité économique bien plus brutale. En substance, Mme Moscufo préférerait traduire ce jargon technique par sa définition réelle: l'instauration de deux sauts d'index pour la partie du salaire dépassant 4000 euros brut. Pour un travailleur isolé sans enfant, ce seuil de 4000 euros brut correspond à environ 2600 euros net. Par conséquent, toute personne gagnant plus de 2600 euros net subira une perte immédiate et définitive de pouvoir d'achat. Ni le ministre, ni aucune des composantes de l'actuelle majorité n'avaient fait campagne sur une telle remise en cause du mécanisme de l'indexation automatique des salaires, rendant le titre de la note "Défendre le pouvoir d'achat" particulièrement ironique.

Elle replace cette offensive dans une perspective historique pour démontrer qu'elle s'inscrit dans une longue tradition de la droite et du centre. L'indexation n'est pas un acquis tombé du ciel, mais le fruit d'un rapport de force entre le patronat et la classe travailleuse. Les familles politiques aujourd'hui au pouvoir (MR, Les Engagés, cd&v) ont déjà une responsabilité historique dans ce domaine: dans les années 80, le gouvernement Martens-Gol avait déjà opéré plusieurs sauts d'index, une mesure répétée en 2005 par le gouvernement Michel avec la N-VA.

Aujourd'hui, la nouveauté réside toutefois dans la participation du parti Vooruit à cette coalition. Lors de son congrès, cette formation affirmait pourtant une position sans ambiguïté qui se résume comme suit: "Si la vie coûte plus cher, votre salaire doit augmenter automatiquement. C'est aussi simple que cela. Nous continuerons à défendre l'index." Malgré ces promesses, le parti participe désormais à un gouvernement qui organise deux sauts d'index massifs. Si le mécanisme n'est pas intégralement liquidé, il est amputé d'une manière qui aura des répercussions financières sur plus d'un million de travailleurs tout au long de leur vie.

Face à cette situation, il est rappelé que le projet n'est pas encore entré en vigueur et que la résistance sociale est déjà à l'œuvre. Les syndicats FGTB et CSC ont d'ailleurs fermement dénoncé cette attaque contre le pouvoir d'achat. Elle interroge dès lors les partenaires de la majorité, et particulièrement à Vooruit: où allez-vous

jullie stoppen? Werkgeversorganisaties zoals het VBO of Voka hebben nooit onder stoelen of banken gestoken dat ze de indexering liever zien verdwijnen. Welke garanties kan de minister geven dat die “gerichte indexering” niet gewoon de eerste stap is naar een bredere ontmanteling van het Belgische loonbeschermingssysteem?

Volgens de fractie van de spreekster zijn die indexesprongen een aanval op het sociaal overleg en een schending van het collectief recht. Historisch en wettelijk zijn de loonbepaling en -indexering in de privésector geen bevoegdheid van de regering, maar van vrij overeengekomen collectieve arbeidsovereenkomsten (cao). Door twee indexesprongen op te leggen, laat de regering zich op onwettige wijze in met een domein dat tot de autonomie van de sociale partners behoort. Die inmenging wordt aan de kaak gesteld als een rechtstreekse aanval op de door artikel 23 van de Belgische Grondwet, alsook door tal van internationale instrumenten beschermde sociale grondrechten alsook op collectieve onderhandelingen.

— artikel 6 van het Europees Sociaal Handvest;

— artikel 11 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens;

— artikel 28 van het Handvest van de grondrechten van de EU;

— artikel 4 van Verdrag van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO).

België werd in november 2022 al internationaal veroordeeld. Het Comité voor vrijheid van vereniging (CFA) van de IAO, waarvoor het ABVV, het ACV en het ACLVB de zaak aanhangig hebben gemaakt, heeft geoordeeld dat de Belgische loonnormwet onverenigbaar is met de vrijheid van collectieve onderhandeling. Het Comité wijst erop dat de sociale partners thans gevangen zitten in een al te strak raamwerk: ze mogen op straffe van sancties de door het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) vastgestelde marge niet te buiten gaan. Volgens de IAO komt het echter uitsluitend de sociale partners toe de onderhandelingscriteria voor de loonevolutie vast te stellen. De door de overheid genomen eenzijdige maatregelen om die onderhandelingsonderwerpen in te perken, schenden de door België geratificeerde verdragen nrs. 98 en 154.

Hoewel de minister zich er in zijn eigen akkoord toe had verbonden om de sociale partners tegen 31 december 2026 te raadplegen over de hervorming van de wet van 1996 en over het systeem van automatische indexering, besluit hij ruim voor die datum eenzijdig op te treden. Heeft de minister het advies van de sociale

vous arrêter? Sachant que les organisations patronales comme la FEB ou le VOKA n’ont jamais caché leur souhait de voir l’indexation disparaître, quelles garanties le ministre peut-il donner que cette “indexation ciblée” n’est pas simplement la première étape d’un démantèlement plus large du système de protection salariale belge?

Ces sauts d’indexation constitue aux yeux de son groupe politique une attaque contre la concertation sociale et la violation du droit collectif. La fixation et l’indexation des salaires dans le secteur privé ne relèvent pas, historiquement et légalement, du gouvernement, mais de conventions collectives de travail (CCT) négociées librement. En imposant deux sauts d’index, le gouvernement s’immisce de manière illégitime dans un domaine qui relève de l’autonomie des interlocuteurs sociaux. Cette ingérence est dénoncée comme une atteinte directe aux droits sociaux fondamentaux et à la négociation collective, protégés par l’article 23 de la Constitution belge ainsi que par de multiples instruments internationaux:

— l’article 6 de la Charte sociale européenne;

— l’article 11 de la Convention européenne des droits de l’homme;

— l’article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l’UE;

— l’article 4 de la Convention de l’Organisation internationale du travail (OIT).

La Belgique a déjà fait l’objet d’une condamnation internationale en novembre 2022. Le Comité de la liberté syndicale de l’OIT, saisi par la FGTB, la CSC et la CGSLB, a tranché: la loi belge sur la norme salariale est incompatible avec la liberté de négociation collective. Le Comité souligne que les interlocuteurs sociaux sont actuellement prisonniers d’un cadre trop rigide: ils ne peuvent pas dépasser la marge fixée par le secrétariat du Conseil central de l’économie (CCE) sous peine de sanctions. Or, selon l’OIT, il appartient exclusivement aux partenaires sociaux de déterminer les critères de négociation de l’évolution des salaires. Les mesures unilatérales prises par les autorités pour limiter ces sujets de négociation violent les conventions n° 98 et 154 ratifiées par la Belgique.

Alors qu’il s’était engagé, dans son propre accord, à solliciter l’avis des interlocuteurs sociaux sur la réforme de la loi de 1996 et sur le système d’indexation automatique d’ici le 31 décembre 2026, il décide d’agir unilatéralement bien avant cette échéance. Le ministre a-t-il demandé l’avis des interlocuteurs sociaux? Cette

partners ingewonnen? Die aanpak is in tegenspraak met de aanbevelingen van het Comité voor vrijheid van vereniging (CFA) van de IAO en maakt de dialoog met vakbonden en werkgevers zinloos. Door deze indexsprongen op te leggen zonder het advies af te wachten dat ze zelf heeft gevraagd, komt de regering haar eigen woord niet na en ondermijnt ze diepgaand de sociale betrekkingen in het land.

Die twee indexsprongen zijn bovendien zeer discriminerend voor het openbaar ambt. Uit de gegevens blijkt dat het brutoloon van federale ambtenaren vaak 10 % hoger ligt dan dat van werknemers in de privésector, maar dat hun totale bezoldiging in werkelijkheid 10 % lager ligt omdat zij niet in aanmerking komen voor een reeks extralegale voordelen zoals bedrijfswagens of maaltijdcheques. Door een enkel plafond van 4000 euro bruto vast te stellen, benadeelt de regering nog meer de ambtenaren wier verloning bijna uitsluitend bestaat uit indexeerbaar brutoloon. Omgekeerd zullen leidinggevenden in de privésector, wier totale verloning veel hoger ligt maar bestaat uit voordelen die niet in het brutobedrag zijn opgenomen, minder worden getroffen. Er is dus zeker sprake van een discriminatie die de werknemers in het openbaar ambt afstraft. Wat kan de minister daarover zeggen?

Volgens de spreekster is dit een frontale aanval op de brutolonen en de financiering van de sociale zekerheid. Het brutoloon is een kostbaar sociaal vermogen dat werd opgebouwd dankzij een decennialange strijd. Dat brutosalaris is niet zomaar een regel op een loonbrief; het vormt de sokkel van de solidariteit. Het loon heeft tegenwoordig drie wezenlijke kenmerken: het is het resultaat van onderhandelingen en het onderwerp van collectieve overeenkomsten, het is gesocialiseerd en het garandeert solidariteit. Dat loon bestaat uit een rechtstreeks deel (nettoloon) en een indirect deel (sociale zekerheidsbijdragen). Dat tweede deel financiert de sociale uitkeringen en zorgt ervoor dat een werknemer die morgen ziek wordt, niet zonder middelen komt te zitten. Door de indexering van dat brutosalaris te beperken, vermindert de regering niet alleen de onmiddellijke koopkracht, maar tast ze ook de eigenlijke fundamente van de sociale zekerheid aan, aangezien de bijdragen die alle rechten van de werknemers dekken op dat brutoloon worden geïnd.

Terwijl het brutosalaris aldus wordt afgetopt, is er een wildgroei aan extralegale voordelen (bedrijfswagens, huisvestingsvergoedingen, tankkaarten) die aan die beperking ontsnappen. Die voordelen worden *de facto* geïndexeerd aan de werkelijke prijzen, zoals brandstof, zonder dat er een limiet geldt. Een en ander creëert een vicieuze cirkel: aangezien de regering de lonen bevriest (met een loonmarge van 0 % voor 2025-2026) en nu ook

démarche contredit les recommandations du Comité de la liberté syndicale de l'OIT et vide de sa substance le dialogue avec les syndicats et le patronat. En imposant ces sauts d'index sans attendre l'avis qu'il a lui-même demandé, le gouvernement ne respecte pas sa propre parole et fragilise durablement les relations sociales dans le pays.

Ces deux sauts d'index se révèlent de plus profondément discriminatoire à l'égard de la fonction publique. Les données démontrent que si le salaire brut des agents fédéraux est souvent plus élevé de 10 % par rapport au privé, leur rémunération globale est en réalité inférieure de 10 % car ils ne bénéficient pas de la panoplie d'avantages extra-légaux comme les voitures de société ou les chèques-repas. En fixant un plafond unique de 4000 euros brut, le gouvernement pénalise davantage les fonctionnaires dont la rémunération est presque exclusivement constituée de salaire brut indexable. À l'inverse, des cadres du privé dont la rémunération totale est bien supérieure mais composée d'avantages non comptabilisés dans le brut seront moins impactés. Il y a donc bien une discrimination qui pénalise les travailleurs de la fonction publique. Que peut dire le ministre par rapport à cela?

Il s'agit aux yeux de l'intervenante d'une attaque frontale contre le salaire brut et le financement de la sécurité sociale. Le salaire brut est un patrimoine social précieux construit par des décennies de luttes. Ce salaire brut n'est pas qu'une ligne sur une fiche de paie; il est le socle de la solidarité. Le salaire aujourd'hui est structurée par trois caractéristiques essentielles: il est négocié et fait l'objet d'accords collectifs, il est socialisé et il est le garant de la solidarité. Ce salaire se compose d'une part directe (le net) et d'une part indirecte (les cotisations sociales). C'est cette seconde part qui finance les prestations sociales et permet d'éviter qu'un travailleur qui tombe malade demain ne se retrouve sans ressources. En plafonnant l'indexation de ce salaire brut, le gouvernement ne se contente pas de réduire le pouvoir d'achat immédiat; il s'attaque aux fondements mêmes de la sécurité sociale, puisque c'est sur ce brut que sont prélevées les cotisations qui ouvrent les droits des travailleurs.

Pendant que le salaire brut est ainsi bridé, on observe une prolifération d'avantages extra-légaux (voitures de société, indemnités de logement, cartes essence) qui, eux, échappent à ce plafonnement. Ces avantages sont *de facto* indexés sur la réalité des prix, comme le carburant, sans aucune limite imposée. Cette situation crée un cercle vicieux: puisque le gouvernement bloque les salaires (avec une marge salariale de 0 %

de indexering van de brutolonen belemmert, worden de vakbondsdelegaties gedwongen om die alternatieve voordelen binnen te halen om de verliezen te compenseren, ook al druisen ze in tegen de beginselen van de collectieve solidariteit.

Mevrouw Moscufo is van mening dat de regering op subtiele maar systematische wijze de definanciering van de sociale zekerheid organiseert. Door de voorkeur te geven aan verloningsmethoden die niet bijdragen aan de gemeenschappelijke pot, verzwakt de regering de staatskas om vervolgens te beweren dat er geen geld meer is om de pensioenen of de gezondheidszorg te financieren. Het is een ontwijkingsstrategie die de verloning buiten de sociale bescherming plaatst en aldus het hele bouwwerk ondermijnt ten gunste van individuele voordelen op korte termijn.

Volgens haar is de vaststelling duidelijk: de eerste slachtoffers van dat beleid zijn de werknemers en de uitkeringsgerechtigden. In tegenstelling tot wat officieel wordt beweerd, treft de indexeringsbeperking niet de "ultrarijken", maar de middenklasse, en wel met volle kracht. Met een drempel van 4000 euro bruto, wat aanleunt bij het gemiddelde loon in België, zullen honderdduizenden werknemers hun koopkracht zien dalen. Deze inkomens "hoge lonen" noemen om een uitzonderingsmaatregel te rechtvaardigen, is een dramatische sociale misrekening.

Het beperken van de indexering houdt economisch geen steek, zelfs niet binnen de boekhoudkundige logica van de regering. De Arizonaregering rechtvaardigt de twee indexsprongen in de schijf boven 4000 euro bruto vanuit een streven naar begrotingssanering en meer concurrentievermogen voor de bedrijven. Volgens de spreker gaat deze strategie echter uit van een fundamentele fout: de regering is zich er niet van bewust dat ze zichzelf door het overslaan van de loonindexering enorme belasting- en socialezekerheidsontvangsten ontnemt. In België recupereert de Staat meer dan de helft van het brutobedrag op het deel van het loon boven 4000 euro, via de socialezekerheidsbijdragen (13,07 %), de bedrijfsvoorheffing (45 tot 50 %) en de gemeentelijke opcentiemen (minimaal 8 %). Door de indexering van die bedragen te blokkeren, legt de regering de staatskas en de socialezekerheidskas droog.

Zelfs indien ter compensatie een "bijzondere loonmatigingsbijdrage" wordt opgelegd aan de bedrijven, zal die nooit meer bedragen dan de helft van wat de Staat zou hebben ontvangen mocht de normale indexering behouden zijn gebleven. Daarbij komt een neerwaarts effect op de economie: het Planbureau voorspelt een daling van de consumptie, wat automatisch zal leiden tot een daling van de ontvangsten uit de btw en de

pour 2025-2026) et entrave désormais l'indexation du brut, les délégations syndicales se voient contraintes d'aller "arracher" ces avantages alternatifs pour compenser les pertes, alors même qu'ils sont contraires aux principes de la solidarité collective.

En agissant ainsi, Mme Moscufo estime que le gouvernement organise de manière subtile mais systématique le définancement de la sécurité sociale. En favorisant des modes de rémunération qui ne contribuent pas au pot commun, il affaiblit les caisses de l'État pour ensuite prétendre qu'il n'y a plus d'argent pour financer les pensions ou les soins de santé. C'est une stratégie de contournement qui déplace la rémunération hors du champ de la protection sociale, fragilisant ainsi l'édifice tout entier au profit de bénéfices individuels à court terme.

Le constat est clair, selon elle: les premières victimes de cette politique sont les travailleurs et les allocataires sociaux. Contrairement au discours officiel, le plafonnement de l'indexation ne touche pas les "ultra-riches", mais frappe de plein fouet la classe moyenne. Avec un seuil fixé à 4000 euros brut, un montant qui se rapproche du salaire moyen en Belgique, ce sont des centaines de milliers de travailleurs qui voient leur pouvoir d'achat amputé. Qualifier ces revenus de "hauts salaires" pour justifier une mesure d'exception est une erreur d'appréciation sociale dramatique.

Le plafonnement de l'indexation est un contresens économique, même selon la logique comptable du gouvernement. L'Arizona justifie les deux sauts d'index sur la tranche supérieure à 4000 euros brut par une volonté d'assainissement budgétaire et de compétitivité des entreprises. Or, aux yeux de l'intervenante, cette stratégie repose sur une erreur fondamentale: le gouvernement ignore qu'en amputant l'indexation des salaires, il se prive lui-même de recettes fiscales et sociales massives. En Belgique, sur la partie d'un salaire dépassant 4000 euros, l'État récupère en réalité plus de la moitié du montant brut par le biais des cotisations de sécurité sociale (13,07 %), du précompte professionnel (45 % à 50 %) et des additionnels communaux (8 % minimum). En bloquant l'indexation de ces montants, le gouvernement assèche les caisses de l'État et de la sécurité sociale.

Même en imposant une "cotisation spéciale de modulation salariale" aux entreprises pour compenser, celle-ci ne représentera jamais que la moitié de ce que l'État aurait perçu si l'indexation avait été maintenue normalement. À cela s'ajoute l'effet dépressif sur l'économie: le Bureau du Plan prévoit une baisse de la consommation, ce qui entraînera mécaniquement une chute des recettes issues de la TVA et des accises. Loin de réaliser des

accijnzen. In plaats van te besparen, organiseert de regering een nettoverlies voor de overheidsfinanciën.

De spreekster betwist ook de eigenlijke definitie van een “hoog loon”. Met een bedrag van 4000 euro bruto (of 2600 netto voor een alleenstaande) treft men niet de financiële elite, maar het hart van de middenklasse. Zoals ABVV-voorzitter Bert Engelaar aangeeft, zijn niet de rijken het doelwit maar de werknemers die geconfronteerd worden met een stijgende levensduurte. Door dit deel van de bevolking aan te vallen en de rijksten niet te doen bijdragen, laat de regering de werkenden betalen voor de crisis, terwijl ze het begrotingsinstrument dat ze beweert te willen redden verzwakt.

Inzake het argument betreffende het concurrentievermogen van de ondernemingen, dat door de regering wordt gebruikt om de plafonnering van de indexering te rechtvaardigen, stelt de spreekster dat het niet de juiste doelgroep treft. De regering stelt de ondernemingen voor als een homogene groep die ademruimte nodig zou hebben. Die visie verhult echter een flagrante sectorale realiteit. De heer Thierry Bodson heeft enkele maanden geleden nog benadrukt dat de sectoren waarin de lonen hoger zijn dan 4000 euro bruto voornamelijk de chemische industrie, de metaalindustrie en de farmaceutische industrie zijn. Laat dat nu net de sectoren zijn die aanzienlijke winsten boeken en op grote schaal dividenden uitkeren aan hun aandeelhouders. Omgekeerd zijn er in de sectoren die echt kwetsbaar zijn voor inflatie, zoals retail of kleinhandel, vrijwel geen salarissen hoger dan 4000 euro. Gevolg: de maatregel van de regering mist volledig zijn doel. De welvarende multinationals krijgen een cadeau en de kmo's in moeilijkheden worden niet geholpen.

Die analyse wordt overigens bevestigd door het technisch verslag van de CRB van 18 februari 2026. De cijfers spreken de stelling tegen dat een “loonhandicap” de Belgische economie zou bedreigen. Volgens de vooruitzichten zullen de loonkosten bij onze drie belangrijkste buurlanden (Duitsland, Frankrijk, Nederland) in de periode 2025-2026 met 2,3 % meer stijgen dan in België. Het verslag concludeert zelfs dat er tegen 2026 sprake zal zijn van een negatieve handicap van -1 %. Dat betekent dat sinds de invoering van de loonnormwet in 1996 de Belgische lonen minder snel zullen zijn gestegen dan in de buurlanden. Het lid stelt het gebruik van de term “loonmatiging” dan ook aan de kaak als een taalkundige kunstgreep om de eisen van de werknemers als buitensporig voor te stellen. In werkelijkheid ontstaat een neerwaartse spiraal: door een agressief beleid inzake concurrentievermogen te voeren, heffen de lidstaten elkaars concurrentievoordelen op, waardoor de werknemers in al die landen, wier lonen niet langer gelijke

économies, le gouvernement organise donc une perte nette pour les finances publiques.

Par ailleurs, l'intervenante conteste la définition même de “haut salaire”. Un montant de 4000 euros brut (soit 2600 euros net pour un isolé) ne correspond pas à l'élite financière, mais bien au cœur de la classe moyenne. Comme le souligne Bert Engelhardt, président de la FGTB, ce ne sont pas les riches qui sont visés, mais des travailleurs qui font face à l'augmentation du coût de la vie. En refusant de faire contribuer les plus fortunés et en s'attaquant à cette frange de la population, le gouvernement fait payer la crise à ceux qui travaillent tout en affaiblissant l'outil budgétaire qu'il prétend vouloir sauver.

Quant à l'argument de la compétitivité des entreprises, utilisé par le gouvernement pour justifier le plafonnement de l'indexation, ce dernier n'atteint pas la véritable cible selon l'oratrice. Le gouvernement présente les entreprises comme un bloc homogène qui aurait besoin de ce soulagement. Or, cette vision occulte une réalité sectorielle flagrante. Comme le soulignait Thierry Bodson il y a quelques mois, les secteurs où les salaires dépassent 4000 euros brut sont principalement la chimie, la métallurgie ou l'industrie pharmaceutique. Ce sont précisément des secteurs qui affichent des bénéfices importants et qui redistribuent massivement des dividendes à leurs actionnaires. À l'inverse, les secteurs réellement fragilisés par l'inflation, comme la petite distribution ou le petit commerce, ne comptent quasiment aucun salaire supérieur à 4000 euros. En conséquence, la mesure gouvernementale rate totalement sa cible: elle offre un cadeau aux multinationales prospères sans aider les PME en difficulté.

Cette analyse est d'ailleurs confirmée par le rapport technique du CCE du 18 février 2026. Les chiffres contredisent la thèse d'un “handicap salarial” qui menacerait l'économie belge. Les prévisions indiquent que l'augmentation des coûts salariaux chez nos trois principaux voisins (Allemagne, France, Pays-Bas) sera supérieure de 2,3 % à celle de la Belgique pour la période 2025-2026. Le rapport conclut même à un handicap négatif de -1 % à l'horizon 2026. Cela signifie que depuis l'instauration de la loi sur la norme salariale en 1996, les salaires belges auront progressé moins vite que dans les pays limitrophes. L'utilisation du terme “modération salariale” est dès lors dénoncée par la membre comme un artifice de langage visant à faire passer les revendications des travailleurs pour excessives. En réalité, c'est une spirale vers le bas qui s'installe: en menant des politiques de compétitivité agressives, les États membres annulent mutuellement leurs avantages compétitifs, laissant pour seuls perdants les travailleurs de tous ces pays dont le

tred houden met de kosten van levensonderhoud, als enige verliezers achterblijven. Dergelijk beleid versterkt de economie geenszins, maar bewerkstelligt veeleer de verarming van de Belgische arbeidersklasse, terwijl de dividenden van sectoren die reeds ruimschoots winstgevend zijn voort stijgen.

Mevrouw Moscufo haalt vooral het argument van het concurrentievermogen onderuit door de neerwaartse spiraal aan de kaak te stellen en een cijfermatige blik te werpen op de verdeling van de rijkdom in België. Het traditionele argument is dat te hoge lonen Belgische producten duurder maken, wat leidt tot verlies van marktaandeel en banen. Aangezien die retoriek echter ook in alle buurlanden wordt gebezigd, leidt zulks alleen maar tot een algemene concurrentiestrijd tussen werknemers. Multinationals doen zo aan chantage op het gebied van werkgelegenheid, waardoor elk land ertoe wordt gedwongen zijn lonen te matigen. Gevolg: een daling van het reële loon. Aangezien de lonen minder snel stijgen dan de inflatie, neemt de hoeveelheid goederen die werknemers kunnen kopen af. Het verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven bevestigt overigens dat het reële loon in 2025 lager ligt dan in 2019. Deze analyse berust op een observatie van de toegevoegde waarde en weerlegt dat er geen geld meer zou zijn. Gaat men mee met de retoriek van de liberalen dat er eerst een taart moet worden gebakken om die daarna te kunnen verdelen, dan moet men toch vaststellen dat die taart er wel degelijk is én steeds groter wordt. Het stuk voor de werknemers wordt echter aanzienlijk kleiner. In 2014 ging 63,97 % van de toegevoegde waarde van de ondernemingen naar lonen, inclusief bruto en bijdragen. In 2024 gaat het nog maar om 53,39 %. Die terugval duidt op een enorme verschuiving van rijkdom van arbeid naar kapitaal. Mochten de werknemers thans hetzelfde deel van de geproduceerde rijkdom ontvangen als tien jaar geleden, dan zou de beschikbare enveloppe voor lonen en sociale zekerheid 15,8 miljard euro per jaar hoger liggen. Dat cijfer is geen gecumuleerd verlies, maar betreft jaarlijks terugkerende inkomstenderving.

Zelfs de FOD Economie bevestigt die tendens in zijn eigen technisch jargon. Door aan te geven dat de marges tussen 2015 en 2023 een stijgend profiel vertonen, bevestigt de FOD dat de ondernemingen hun winsten verhogen, ten koste van het loonaandeel. Het argument van het concurrentievermogen is dus wankel: er wordt voldoende rijkdom geproduceerd, maar de regering organiseert opzettelijk een oneerlijke verdeling die de arbeidersklasse verarmt en tegelijkertijd de winstmarges opdrijft.

De spreekster gaat vervolgens in op de modernisering van het arbeidsrecht en betreurt dat het principe van het verbod op nachtarbeid ter discussie wordt gesteld. Het

salair ne suit plus le coût de la vie. Loin de renforcer l'économie, cette politique organise l'appauvrissement de la classe travailleuse belge tout en gonflant les dividendes de secteurs déjà largement bénéficiaires.

Mme Moscufo critique de plus l'argument de la compétitivité en se focalisant sur une dénonciation de la spirale vers le bas et d'un constat chiffré sur la répartition de la richesse en Belgique. L'argument classique consiste à dire que des salaires trop élevés renchérissent les produits belges, entraînant une perte de parts de marché et des suppressions d'emplois. Or, ce discours étant tenu simultanément dans tous les pays voisins, il ne produit qu'une mise en concurrence généralisée des travailleurs. Les multinationales pratiquent ainsi un véritable chantage à l'emploi, forçant chaque État à modérer ses salaires. Le résultat est une diminution du salaire réel: puisque les rémunérations augmentent moins vite que l'inflation, la quantité de biens que les travailleurs peuvent acheter diminue. Le rapport du Conseil central de l'économie confirme d'ailleurs qu'en 2025, le salaire réel est inférieur à celui de 2019. Cette analyse s'appuie sur une observation de la valeur ajoutée pour contester l'idée qu'il n'y aurait plus d'argent. Si l'on rejoint les libéraux sur le fait qu'il faut d'abord produire un gâteau pour le partager, force est de constater que le gâteau est bien là et qu'il grossit, alors que la part réservée aux travailleurs se réduit drastiquement. En 2014, 63,97 % de la valeur ajoutée des entreprises allait aux salaires, incluant le brut et les cotisations. En 2024, cette part est tombée à 53,39 %. Cette chute représente un transfert de richesse massif du travail vers le capital. Si les travailleurs percevaient aujourd'hui la même part de la richesse produite qu'il y a dix ans, l'enveloppe disponible pour les salaires et la sécurité sociale serait supérieure de 15,8 milliards d'euros par an. Ce chiffre n'est pas une perte cumulée, mais un manque à gagner annuel récurrent.

Même le SPF Économie confirme cette tendance dans son propre jargon technique. En indiquant que le taux de marge affiche un profil haussier entre 2015 et 2023, l'administration valide le fait que les entreprises augmentent leurs profits au détriment de la part salariale. En conclusion, l'argument de la compétitivité est jugé irrecevable: la richesse est produite en quantité suffisante, mais le gouvernement organise délibérément un partage inéquitable qui appauvrit la classe travailleuse tout en gonflant les marges bénéficiaires.

L'intervenante évoque ensuite la question de modernisation du droit du travail et déplore la remise en cause du principe d'interdiction du travail de nuit. Derrière ce

heet dat men moet meegaan met zijn tijd, maar volgens de spreekster zal zulks een grote achteruitgang betekenen voor de gezondheid en de rechten van werknemers. Nachtwerk is thans in principe verboden, behalve in gevallen waar de aard van de activiteit een uitzondering rechtvaardigt, zoals in ziekenhuizen. Door die krijtlijnen los te laten, veralgemeent de regering het risico op nachtwerk in sectoren waar zulks absoluut niet nodig is, zoals banken of kantoren. Die ontwikkeling staat volledig haaks op de door de regering nagestreefde langere loopbanen. Nachtwerk betekent een zware belasting die hart- en vaatziekten, slaapstoornissen, spijsverteringsproblemen en geestelijke gezondheidsproblemen verergert. Beweren dat mensen tot hun 67 jaar kunnen werken en tegelijkertijd nachtwerk vergemakkelijken, is biologisch en sociaal gezien onzin. Men kan van werknemers niet verlangen dat ze gezonder worden om langer te kunnen werken en tegelijkertijd hun rustomstandigheden en hun sociaal leven slechter maken.

De afschaffing van het nachtwerk is het zoveelste bewijs van de sabotage van het sociaal overleg. Onder het voorwendsel van een administratieve vereenvoudiging van de procedures staat de regering werkgevers voortaan toe om avondwerk na 20.00 uur in te voeren zonder voorafgaand akkoord met de vakbonden en zonder de mening van de werknemers te vragen. Erger nog, in het bijzonder de distributiesector en aanverwante sectoren, alsook bpost, krijgen hiermee te maken, want werkgevers zullen werkuren tussen middernacht en 5 uur 's ochtends kunnen opleggen zonder sociale dialoog. De nachtpremies zullen daarbij tot het strikte minimum worden beperkt of zelfs helemaal worden afgeschaft voor de periode tussen 20.00 uur en 23.00 uur.

Volgens mevrouw Moscufo leidt die hervorming ook binnen de bedrijven zelf tot flagrante loondiscriminatie. Door nachtarbeid voor nieuwe indienstneming van 1 april 2026 te herdefiniëren als de periode tussen 23.00 uur en 6.00 uur, creëert de overheid twee categorieën van werknemers. Voor dezelfde baan en hetzelfde werkrooster krijgt een bestaande werknemer een nachtpremie vanaf 20.00 uur, terwijl zijn nieuwe collega pas vanaf 23.00 uur aan het nachttarief wordt betaald. Die breuk in de gelijkheid bij gelijkwaardig werk staat symbool voor een moderniteit die synoniem is met precarisering van en verdeeldheid binnen de arbeidersklasse.

Mevrouw Moscufo wijst vervolgens op een opvallende mathematische onsamenhangendheid en op een inbreuk tegen de bestaande overeenkomsten, vooral in de distributiesector. Door nachtarbeid vanaf 1 april 2026 voor nieuw personeel te herdefiniëren als arbeid die tussen 23.00 uur en 6.00 uur wordt verricht, creëert de

mot de modernité se cache, selon elle, une régression majeure pour la santé et les droits des travailleurs. Actuellement, le travail de nuit est par principe interdit, sauf dérogations justifiées par la nature même de l'activité, comme dans les hôpitaux. En supprimant ce cadre, le gouvernement risque de généraliser le travail nocturne à des secteurs où il n'est absolument pas nécessaire, comme les banques ou les bureaux. Cette évolution est en totale contradiction avec la volonté du gouvernement de prolonger la durée des carrières. Travailler la nuit est un facteur lourd de pénibilité qui aggrave les maladies cardiovasculaires, les troubles du sommeil, les problèmes digestifs et la santé mentale. Prétendre que les gens pourront travailler jusqu'à 67 ans tout en facilitant le travail de nuit est un non-sens biologique et social. On ne peut pas demander aux travailleurs d'être en meilleure santé pour travailler plus longtemps tout en dégradant leurs conditions de repos et leur vie sociale.

La suppression du travail de nuit constitue une fois de plus un sabotage de la concertation sociale. Sous prétexte de simplification administrative des procédures, le gouvernement permet désormais aux employeurs d'introduire des horaires de nuit au-delà de 20 heures sans accord préalable avec les syndicats et sans l'avis des travailleurs. Pire, le secteur de la distribution, les secteurs connexes et Bpost sont particulièrement visés: les employeurs pourront imposer des prestations entre minuit et 5 heures du matin en s'affranchissant du dialogue social, tout en réduisant les primes de nuit au strict minimum, voire en les supprimant totalement pour la tranche 20h-23h.

Cette réforme introduit par ailleurs, selon Mme Moscufo, une discrimination salariale flagrante au sein même des entreprises. En redéfinissant le travail de nuit comme la période comprise entre 23 heures et 6 heures pour les nouveaux engagés à partir du 1<sup>er</sup> avril 2026, le gouvernement crée deux catégories de travailleurs. Pour un même poste et un même horaire, un ancien travailleur percevra une prime de nuit dès 20 heures, tandis que son nouveau collègue ne sera rémunéré en tarif de nuit qu'à partir de 23 heures. Cette rupture d'égalité pour un travail de même valeur est présentée comme le symbole d'une modernité qui rime avec précarisation et division de la classe travailleuse.

Mme Moscufo relève ensuite une incohérence mathématique et conventionnelle frappante, particulièrement dans le secteur de la distribution. En voulant redéfinir le travail de nuit entre 23 heures et 6 heures pour les nouveaux engagés dès le 1<sup>er</sup> avril 2026, le gouvernement crée une situation absurde où les heures prestées en

regering een absurde situatie waarin werkuren in de vroege avond beter zouden kunnen worden betaald dan uren later in de nacht.

Vervolgens stelt mevrouw Moscufo de minister een reeks zeer specifieke vragen, waarvoor ze zich op concrete gevallen baseert. Voor nieuwe werknemers die beginnen te werken op of na 1 april 2026, wil de regering dat de premies en voordelen die zijn verbonden aan de gepresteerde uren tussen 20.00 uur en 06.00 uur, zoals geregeld in collectieve arbeidsovereenkomsten, reglementen of arbeidsreglementen, enkel nog van toepassing zijn op het werk dat tussen 23.00 uur en 06.00 uur wordt gepresteerd. In het paritair comité voor de zelfstandige kleinhandel (comité 201), en in het paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven (paritair comité 201.01), bepalen de collectieve arbeidsovereenkomsten van 4 september 2017 dat in de bedrijven die meer dan 30 personen tewerkstellen, een overloon van 25 % moet worden betaald voor werk dat na 19 uur wordt uitgevoerd. In het paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (comité 202), legt de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 november 2002 overlonen en premies vast die voorzien in een loontoeslag van 40 % voor arbeidsprestaties die na 18.00 uur worden geleverd (van maandag tot vrijdag). Dat overloon stijgt tot 75 % voor arbeidsprestaties die op zaterdag na 18.00 uur worden geleverd. Bij Colruyt is er een bedrijfs-cao die voorziet in wat in dat bedrijf "uitgebreide werkvensters" wordt genoemd, waar ook arbeidsperiodes in zitten tot 23.00 uur 's avonds (van maandag tot vrijdag). Die bedrijfs-cao voorziet in de toekenning van een overloon van 50 % voor arbeidsprestaties die tussen 18.00 uur en 23.00 uur worden geleverd.

Bevestigt de minister dat de premies voor de periode tussen 20.00 uur en 23.00 uur voor nieuwe contracten worden afgeschaft? Hoe verantwoordt hij een scheef trekking waarbij nachtwerk minder goed wordt betaald dan avondwerk? Deze hervorming is een bureaucratisch gedrocht dat losstaat van de realiteit in de sectoren. Het zal leiden tot onbeheersbare complexiteit en onrechtvaardigheid tussen collega's binnen hetzelfde team.

Juridisch gezien zou de hervorming in strijd kunnen zijn met het recht op collectieve onderhandelingen en met de internationale verbintenissen van België. Het recht op overleg is een basispijler die door artikel 23 van de Grondwet wordt gewaarborgd. Dat artikel bevat tevens bepalingen over het standstillbeginsel, dat elke aanzienlijke verslechtering in de bescherming van de sociale rechten verbiedt. Het wetsontwerp komt rechtstreeks in conflict met Verdrag nr. 171 van de Internationale Arbeidsorganisatie, dat België in 1997 heeft geratificeerd. Die internationale tekst bepaalt dat een passende compensatie (loon of rusttijd) wordt toegekend als erkenning

début de soirée pourraient être mieux payées que celles prestées plus tard dans la nuit.

L'oratrice pose ensuite une série de questions très précises au ministre sur la base de cas concrets: pour les nouveaux travailleurs qui rentreront en service à partir du 1<sup>er</sup> avril 2026, le gouvernement veut que les primes et les avantages liés aux heures entre 20 et 6 heures, prévues par les dispositions conventionnelles et réglementaires ou par le règlement de travail, ne s'appliquent qu'aux prestations de 23 à 6 heures. Dans la commission paritaire du commerce de détail indépendant, la commission 201, et dans la sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises de l'alimentation, la commission paritaire 201.01, les conventions collectives de travail du 4 septembre 2017 prévoient que dans ces entreprises qui occupent plus de 30 personnes, un sursalaire de 25 % doit être octroyé pour le travail exécuté après 19 heures. Si on prend la commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire, la 202, la convention collective de travail du 5 novembre 2002 a fixé des sursalaires et des primes qui prévoient un supplément de rémunération de 40 % pour les prestations de travail fournies après 18 heures du lundi au vendredi. Et ce sursalaire est porté à 75 % pour les prestations de travail fournies après 18 heures le samedi. Chez Colruyt, il y a une convention collective d'entreprises qui prévoit ce qu'ils appellent des fenêtres de travail élargies incluant des plages du lundi au vendredi jusqu'à 23 heures. Et cette convention collective de travail prévoit l'octroi d'un sursalaire de 50 % pour les prestations de travail exécutées entre 18 et 23 heures.

Le ministre confirme-t-il cette suppression des primes pour la tranche 20h-23h pour les nouveaux contrats? Comment justifie-t-il une telle distorsion qui rend le travail nocturne moins rémunéré que le travail de soirée? Cette réforme est dénoncée comme une construction bureaucratique déconnectée de la réalité des secteurs, créant une complexité ingérable et une injustice entre collègues au sein d'une même équipe.

L'oratrice poursuit son propos par une mise en garde juridique sur la violation du droit de négociation collective et des engagements internationaux de la Belgique. Elle rappelle à nouveau que le droit à la concertation est un pilier fondamental garanti par l'article 23 de la Constitution, lequel inclut le principe de standstill, interdisant tout recul significatif dans la protection des droits sociaux. Le projet du gouvernement entre en conflit direct avec la Convention n° 171 de l'Organisation internationale du travail, ratifiée par la Belgique en 1997. Ce texte international impose que des compensations appropriées, qu'elles soient salariales ou en temps de repos, soient

van de specifieke zwaarte van nachtarbeid. Historisch gezien heeft België die opdracht aan de sociale partners toevertrouwd, via cao nr. 46 van de Nationale Arbeidsraad, die het bepalen van het premiebedrag aan de sectoren en de ondernemingen toevertrouwt. Door unilateraal arbeidsblokken te herdefiniëren en de toepassing van de premies te beperken, grijpt de overheid in op een gebied dat tot de exclusieve autonomie van vakbonden en werkgevers behoort. Die inmenging is dan ook niet bestaanbaar met Verdrag nr. 98 van de IAO betreffende het recht van organisatie en collectief overleg. Het Comité voor vrijheid van vereniging (CFA) van de IAO heeft België al gewaarschuwd dat het bij wet beperken van de onderwerpen die het voorwerp kunnen zijn van akkoorden tussen de sociale partners een vorm van machtsmisbruik is.

Die wil om het arbeidsrecht te moderniseren leidt er in werkelijkheid toe dat bepalingen van bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten niet langer toepasbaar zijn, wat een juridische en sociale chaos veroorzaakt. Volgens de spreekster en haar fractie kan de regering niet de plaats innemen van de actoren in het veld, die de realiteit van de beroepen kennen. Een dergelijke aantasting van de grondrechten is een aanval op het Belgische samenlevingsmodel, dat werknemers beschermt tegen willekeur, en plaatst bedrijven voor onoplosbare paradoxen op het vlak van loonbeleid.

De spreekster gaat voorts in op een andere maatregel die door de minister als “modern” wordt omschreven: de uitbreiding van vrijwillige overuren. Zij herinnert eraan dat het de bedoeling is 360 vrijwillige overuren per jaar toe te staan, zonder opgaaf van redenen, met een bijzondere regeling voor de eerste 240 uur, zonder verplichte salaristoelage en met een bruto-inkomen dat gelijk is aan het netto-inkomen. Het aantal uren zou aldus stijgen van 220 naar 360, wat neerkomt op 140 extra overuren ten opzichte van de huidige situatie. Het is vandaag al mogelijk om 360 vrijwillige overuren per jaar te werken, maar dan via een collectieve arbeidsovereenkomst die in een paritair comité wordt gesloten, met betaling van een salaristoelage, behalve voor de eerste 120 uur. Met andere woorden, die mogelijkheid bestaat al, maar wordt binnen het sociaal overleg geregeld.

Volgens het lid zal het door de hervorming voortaan mogelijk zijn die overuren te presteren zonder overleg met de vakbonden en zonder salaristoelage. Zij ziet daarin opnieuw een tegenstrijdigheid met de uitgesproken intentie van de regering om het sociaal overleg voort te zetten.

De spreekster wijst erop dat haar partij niet zomaar de Partij van de Arbeid heet en dat de waardering van arbeid de kern uitmaakt van het samenlevingsproject van de partij. Zij verdedigt een visie waarin arbeid centraal

accordées pour reconnaître la pénibilité spécifique du travail nocturne. Historiquement, la Belgique a confié cette mission aux interlocuteurs sociaux via la Convention collective de travail n° 46 du Conseil national du travail, qui délègue aux secteurs et aux entreprises le soin de fixer le montant des primes. En intervenant unilatéralement pour redéfinir les plages horaires et restreindre l'application des primes, le gouvernement s'immisce dans un domaine qui relève de l'autonomie exclusive des syndicats et du patronat. Cette ingérence est dès lors incompatible avec la Convention n° 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective. Le Comité de la liberté syndicale a d'ailleurs déjà averti la Belgique que limiter par la loi les sujets pouvant faire l'objet d'accords entre partenaires sociaux constitue une dérive autoritaire.

Cette volonté de moderniser le droit du travail aboutit en réalité à rendre inapplicables des dispositions de conventions collectives existantes, créant un chaos juridique et social. Pour l'intervenante et son groupe, le gouvernement ne peut se substituer aux acteurs de terrain qui connaissent la réalité des métiers. Cette remise en cause des droits fondamentaux est une attaque contre le modèle social belge qui protège les travailleurs contre l'arbitraire, tout en plongeant les entreprises dans des paradoxes de gestion salariale insolubles.

L'intervenante aborde ensuite une autre mesure qualifiée de “modernité” par le ministre: l'extension des heures supplémentaires volontaires. Elle rappelle que le projet vise à permettre jusqu'à 360 heures supplémentaires volontaires par an, sans motif, avec un régime particulier pour les 240 premières heures, sans obligation de sursalaire et avec un brut équivalent au net. On passerait ainsi de 220 à 360 heures, soit 140 heures supplémentaires en plus par rapport à la situation actuelle. Il est déjà possible aujourd'hui d'atteindre 360 heures supplémentaires volontaires par an, mais via une convention collective de travail conclue en commission paritaire, avec paiement d'un sursalaire, à l'exception des 120 premières heures. Autrement dit, cette possibilité existe déjà, mais elle est encadrée par la concertation sociale.

Selon elle, la réforme permettrait désormais de prester ces heures supplémentaires sans concertation syndicale et sans sursalaire. Elle y voit là encore une contradiction avec la volonté affichée du gouvernement de continuer à entretenir la concertation sociale.

L'oratrice précise que son parti s'appelle le Parti du Travail de Belgique et que la valorisation du travail fait pleinement partie de son projet de société. Elle défend une vision où le travail est central: il permet à chacun

staat: arbeid stelt eenieder in staat een rol te spelen in de samenleving, rijkdom te creëren en vervolgens collectief te beslissen over de verdeling ervan.

Het lid benadrukt de dubbele dimensie van werk. Enerzijds biedt het een inkomen dat een waardig en onafhankelijk leven mogelijk maakt. Anderzijds vormt het een middel tot emancipatie, met name voor vrouwen. Die visie geldt voor alle categorieën werknemers, ook in sectoren waar het werk zwaar kan zijn en soms een aanslag vormt op de gezondheid, maar toch een factor van maatschappelijke emancipatie blijft (handelszaken, verpleegkundigen, schoonmaak). Werk maakt het tevens mogelijk zich collectief te organiseren om de gezondheid te beschermen en de arbeidsomstandigheden te verbeteren. In de ogen van de spreker weerspiegelt de voorgestelde hervorming een logica van individualisatie van de arbeidsrelatie, op vraag van de werkgevers.

Volgens mevrouw Moscufo is het de bedoeling onderhandelingen met de werknemersvertegenwoordigers te omzeilen. In het huidige systeem moet een werkgever die gebruik wil maken van overuren, dat bespreken met de vakbonden. Die kunnen dan de aangevoerde redenen (extra bestellingen, technische problemen, incidentele behoefte) onderzoeken en eventueel een compensatie vragen of nieuwe indienstnemingen eisen indien de behoefte structureel wordt. Op die manier werden al extra banen gecreëerd. Door die stap af te schaffen, faciliteert de regering een rechtstreekse en onevenwichtige relatie tussen werkgever en werknemer. Een relatie van ondergeschiktheid is inherent aan de arbeidsovereenkomst: werkgever en werknemer staan niet op gelijke voet. De relaties kunnen hartelijk zijn, maar de werkgever blijft degene die in dienst neemt en de mogelijkheid heeft om te ontslaan. Daarom moet het "vrijwillige" karakter van de overuren worden gerelativeerd.

Als gevolg van de loonstop bevinden veel werknemers zich in een situatie waarin hun voltijdse baan niet volstaat om een gezin te onderhouden. Tegen die achtergrond is het "vrijwillig" presteren van overuren veeleer een economische noodzaak dan een vrije keuze. De spreker benadrukt bovendien dat de recuperatie van de uren, wanneer daarover collectief wordt onderhandeld, aanpassingen mogelijk maakt die zijn afgestemd op de realiteit van de werknemers, onder meer op het gebied van verlof of gezinsorganisatie.

Het lid merkt op dat een volume van 360 overuren gemiddeld overeenkomt met een werkweek van ongeveer 45,8 uur. Zij beschouwt dat als een stap terug ten opzichte van de historische verworvenheden op het gebied van collectieve arbeidstijdverkortingen, die hebben bijgedragen aan de verbetering van de levensomstandigheden en de verlenging van de levensverwachting.

de jouer un rôle dans la société, de créer des richesses et ensuite de décider collectivement de leur répartition.

Elle insiste sur la double dimension du travail. D'une part, il procure un revenu permettant de vivre dignement et d'être autonome. D'autre part, il constitue un vecteur d'émancipation, notamment pour les femmes. Cette vision vaut pour toutes les catégories de travailleurs, y compris dans les secteurs (commerce, soins infirmiers, nettoyage) où le travail peut être difficile, parfois éprouvant pour la santé, mais reste un facteur d'émancipation sociale. Le travail permet également l'organisation collective afin de défendre la santé et d'améliorer les conditions de travail. À ses yeux, la réforme proposée traduit une logique d'individualisation de la relation de travail et une demande du patronat.

Selon elle, il s'agit d'éviter la négociation avec les représentants des travailleurs. Dans le système actuel, lorsqu'un employeur souhaite recourir aux heures supplémentaires, il doit en discuter avec les syndicats. Ceux-ci peuvent alors examiner les motifs invoqués (surcroît de commandes, problème technique, besoin ponctuel) et, le cas échéant, demander des compensations ou exiger des embauches si le besoin devient structurel. Elle affirme que c'est ainsi que des emplois supplémentaires ont parfois été créés. En supprimant cette étape, le gouvernement facilite une relation directe et déséquilibrée entre employeur et travailleur. Elle rappelle l'existence d'un lien de subordination inhérent au contrat de travail: employeur et salarié ne sont pas sur un pied d'égalité. Même si les relations peuvent être cordiales, l'employeur reste celui qui embauche et qui peut licencier. Dès lors, le caractère "volontaire" des heures supplémentaires doit être relativisé.

Le gel des salaires place de nombreux travailleurs dans une situation où leur emploi à temps plein ne suffit plus à faire vivre une famille. Dans ce contexte, devenir "volontaire" pour prester des heures supplémentaires relève davantage de la contrainte économique que d'un choix libre. Elle souligne également que la récupération des heures, lorsqu'elle est négociée collectivement, permet des aménagements adaptés à la réalité des travailleurs, notamment en matière de congés ou d'organisation familiale.

Elle observe qu'un volume de 360 heures supplémentaires correspond en moyenne à une semaine de travail d'environ 45,8 heures. Elle y voit un recul par rapport aux conquêtes historiques en matière de réduction collective du temps de travail, lesquelles ont contribué à l'amélioration des conditions de vie et à l'allongement de l'espérance de vie. Elle s'interroge

Zij plaatst ook vraagtekens bij de coherentie met het streven naar een evenwicht tussen werk en privéleven. Het lijkt tegenstrijdig om langere arbeidsweken aan te moedigen, vaak zonder salaristoelage te betalen en zonder tegelijkertijd te investeren in onthaalvoorzieningen of collectieve diensten.

Bovendien zal het vergemakkelijken van het gebruik van overuren, die vrijgesteld zijn van sociale bijdragen, werkgevers ertoe aanmoedigen daarop in te zetten in plaats van bijkomend personeel in dienst te nemen. Dat zal het voor werklozen moeilijker maken om een baan te vinden, terwijl de regering van plan is hen na twee jaar uit te sluiten. De spreekster benadrukt tevens het inkomstenverlies voor de sociale zekerheid en is van mening dat overuren een uitzondering moeten blijven en niet de norm mogen worden.

Wat de arbeidstijden op jaarbasis en de accordeon-urroosters betreft, voorziet de huidige wetgeving al in flexibiliteitsmechanismen voor een referteperiode van een jaar.

De spreekster stelt de minister daarom de onderstaande vragen. Welke concrete nieuwigheden zullen worden ingevoerd? Wat zijn de dagelijkse en wekelijkse minimum- en maximumvorken voor het accordeon-urrooster? Hoeveel uren zal iemand kunnen laten uitbetalen in de plaats van op te nemen als inhaalrust? Welke mechanismen zullen ervoor zorgen dat er geen koopkrachtverlies is? Het aantal overuren zonder overloon zou toenemen. Hoe denkt de minister dat verlies te compenseren met een netto voordeel? Via een vrijstelling van sociale bijdragen en een belastingvrijstelling of -vermindering? Binnen welke termijnen zullen werknemers worden ingelicht over veranderingen in het urrooster?

De spreekster gaat voorts in op de massale uitbreiding van flexi-jobs naar alle sectoren, die wordt gehékeld als een middel om vaste banen af te breken en een katalysator voor onzekerheid. Hoewel zij erkent dat sommige werknemers dat systeem soms op prijs stellen, benadrukt de spreekster dat het de taak van de politiek is om de systemische gevolgen van deze buitensporige "flexibilisering" in het oog te houden.

De spreekster heeft geen goed woord over voor een systeem dat zij als destructief beschouwt voor het Belgische sociaal model, want dit komt om te beginnen neer op een omzeilingsmechanisme en een bewuste ont-trekking van geld aan de sociale zekerheid. De regering heeft het inkomensplafond voor flexi-jobs opgetrokken van 12.000 naar 18.000 euro per jaar en dat statuut uitgebreid naar alle economische sectoren. De meest ingrijpende maatregel is evenwel de afschaffing van het verbod op door voltijdse werknemers uitgevoerde

aussi sur la cohérence avec l'objectif de conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Encourager des semaines de travail prolongées, souvent sans payer de sursalaire ainsi que sans prévoir des investissements parallèles dans les infrastructures d'accueil ou les services collectifs, paraît contradictoire.

En outre que le recours facilité aux heures supplémentaires, exonérées de cotisations sociales, incitera les employeurs à y recourir plutôt qu'à engager du personnel. Cela rendrait la recherche d'emploi plus difficile pour les chômeurs, alors même que le gouvernement prévoit leur exclusion après deux ans. Elle souligne également le manque à gagner pour la sécurité sociale et juge que les heures supplémentaires devraient rester une exception et non devenir la norme.

Concernant l'annualisation du temps de travail et les "horaires accordéon", la législation actuelle prévoit déjà des mécanismes de flexibilité sur une période de référence d'un an.

Elle adresse dès lors les questions suivantes au ministre: quelles nouveautés concrètes seront introduites? Quelles seront les fourchettes minimales et maximales journalières et hebdomadaires de l'horaire accordéon? Combien d'heures pourront être payées plutôt que récupérées? Quels mécanismes garantiront l'absence de perte de pouvoir d'achat? Compte tenu de l'augmentation annoncée du nombre d'heures supplémentaires sans sursalaire, comment entend-il compenser cette perte par un avantage net? Via une exonération de cotisations sociales et une exonération ou réduction d'impôts? Dans quels délais les travailleurs seront-ils informés des variations de l'horaire de travail?

L'intervenante poursuit son exposé en abordant l'extension massive des flexi-jobs à tous les secteurs, dénoncée comme un outil de démantèlement de l'emploi stable et un moteur de précarisation. Tout en reconnaissant que certains travailleurs apprécient ponctuellement ce système, l'oratrice souligne que le rôle du politique est d'observer les conséquences systémiques de cette "flexibilisation" à outrance.

L'oratrice décortique un système qu'elle juge destructeur pour le modèle social belge, en commençant par dénoncer le mécanisme de contournement et le définancement programmé de la Sécurité sociale. Le gouvernement a relevé le plafond des revenus autorisés en flexi-job de 12.000 à 18.000 euros par an et a élargi ce statut à l'ensemble des secteurs économiques. Mais la mesure la plus critique est la suppression de l'interdiction de travailler en flexi-job dans des entreprises liées à l'employeur principal pour les salariés à temps

flexi-jobs in bedrijven die banden hebben met de hoofdwerkgever. De uitbreiding van flexi-jobs stelt werkgevers met meerdere juridische entiteiten in staat een wirwar van arbeidsrelaties te organiseren (een werknemer van bedrijf A doet een flexi-job in bedrijf B). Dat mechanisme omzeilt de traditionele arbeidsovereenkomst en leidt tot een nettoverlies voor de Staat, want de verlaagde werkgeversbijdrage (28 %) en het ontbreken van werknemersbijdragen, bedrijfsvoorheffing of bijdragen aan sectorale fondsen leiden tot begrotingsverliezen, wat de regering vervolgens aanvoert om bezuinigingen op de pensioenen te rechtvaardigen.

Volgens mevrouw Moscufo moedigt die maatregel de vervanging aan van vaste banen door onzekere statuten, en dwingt hij werknemers meer dan voltijds te werken, wat een bedreiging vormt voor de volksgezondheid. Door die uitbreiding op te leggen zonder unaniem akkoord van de paritaire comités zet de regering het sociaal overleg en de vakbonden buitenspel. Tot slot blijft een flexi-job nog steeds structureel onderbetaald: naast lonen die soms lager liggen dan de sectorale minima (horeca), verliest de werknemer het voordeel van de eindejaarspremie en het gewone vakantiegeld, aangezien een flexi-job geen enkel recht op betaalde verlofdagen creëert.

Het argument van persoonlijke ontplooiing beantwoordt aan geen enkele maatschappelijke realiteit, want voor de meeste mensen is de flexi-job een overlevingsstrategie, noodzakelijk wegens een verkeerd antwoord op armoede en schaarste. Het gaat om alleenstaande ouders die hun avonden opofferen, werknemers wier salaris te laag is om de eindjes aan elkaar te knopen en gepensioneerden die niet rondkomen. De regering geeft blijk van cynisme door de lonen te bevriezen en energie te belasten, maar tegelijk mensen voor te stellen meer te werken in slechtere omstandigheden. Volgens de spreekster leiden flexi-jobs tot het tegenovergestelde van evenwicht tussen gezin en arbeid. Ze veroordeelt de opvatting dat het op het laatste moment oproepen van een werknemer, zonder hem vooraf te informeren over de duur van zijn dienst, het dagelijks leven zou kunnen verbeteren van ouders die het al moeilijk hebben om het vervoer naar de crèche of de sportactiviteiten van hun kinderen te organiseren. Ze beschrijft dergelijke contracten als een vorm van "nulurencontract", waar de werkgever een volledige discretionaire bevoegdheid heeft en werknemers worden gedwongen zich voortdurend aan te passen. Die onzekerheid gaat gepaard met een verlies van grondrechten, aangezien flexi-jobbers verstoken blijven van essentiële voorzieningen zoals ouderschapsverlof.

Wat de knelpuntberoepen betreft, wordt het argument van de regering niet gestaafd door de feiten. Het voorbeeld van de horeca is opvallend: hoewel flexi-jobs er

plein. L'extension des flexi-jobs permet aux employeurs possédant plusieurs entités juridiques d'organiser un croisement de leurs salariés (un travailleur de l'entreprise A effectuant un flexi-job dans l'entreprise B). Ce mécanisme contourne le contrat de travail classique et engendre une perte sèche pour l'État: la cotisation patronale réduite (28 %) et l'absence de cotisations personnelles, de précompte professionnel ou de contributions aux fonds sectoriels créent le manque à gagner budgétaire que le gouvernement utilise ensuite pour justifier des coupes dans les pensions.

Cette mesure favorise aux yeux de Mme Moscufo le remplacement des emplois stables par des statuts précaires et pousse les travailleurs au-delà du temps plein, menaçant ainsi la santé publique. Elle estime qu'en imposant cette extension sans l'accord unanime des commissions paritaires, le gouvernement court-circuite la concertation sociale et le rôle des syndicats. Enfin, le flexi-job reste une sous-rémunération structurelle: outre des salaires parfois inférieurs aux minima sectoriels (Horeca), le travailleur perd le bénéfice de la prime de fin d'année et du simple pécule de vacances, puisqu'il n'ouvre aucun droit à des jours de congé payés.

L'argument de l'épanouissement personnel est balayé par la réalité sociale, car pour la majorité, le flexi-job est une stratégie de survie face à une réponse erronée à la pauvreté et à la pénurie. Ce sont des parents solos qui sacrifient leurs soirées, des travailleurs dont le salaire est trop faible pour boucler les fins de mois et des pensionnés dont l'allocation est insuffisante. Le gouvernement fait preuve de cynisme en bloquant les salaires et en taxant l'énergie, tout en proposant aux gens de travailler davantage dans des conditions dégradées. Pour l'oratrice, le système des flexi-jobs est l'antithèse de la conciliation entre vie de famille et vie professionnelle. Elle fustige l'idée qu'appeler un travailleur à la dernière minute, sans même lui communiquer à l'avance la durée de sa prestation, puisse améliorer le quotidien de parents déjà en difficulté pour organiser les trajets vers la crèche ou les activités sportives des enfants. Elle décrit ces contrats comme une forme de "contrat zéro heure" où l'employeur dispose d'un pouvoir discrétionnaire total, forçant les travailleurs à une adaptation permanente. Cette précarité se double d'une perte de droits fondamentaux, puisque les flexi-jobbers sont privés de dispositifs essentiels comme les congés parentaux.

Sur la question des métiers en pénurie, l'argument du gouvernement est jugé inopérant par les faits. L'exemple de l'horeca est frappant: bien que les flexi-jobs y soient

sinds 2015 zijn toegestaan, was het tekort aan arbeidskrachten er in 2023 nog steeds schrijnend, terwijl het beroep van ober een van de slechtst betaalde beroepen van het land blijft.

Volgens mevrouw Moscufo moedigen die maatregelen armoede en permanente beschikbaarheid van werknemers aan, zonder de structurele tekorten op te lossen. Mevrouw Moscufo wijst erop dat werklozen geen flexi-job mogen uitoefenen, aangezien die voorbehouden zijn aan gepensioneerden of werknemers die minstens 4/5<sup>de</sup> werken. Door banen uit het traditionele circuit te halen, maakt de regering het werklozen moeilijker om werk te vinden, terwijl ze hen na twee jaar van de werkloosheid uitsluit.

Tot slot wordt de impact op stabiele werkgelegenheid en de volksgezondheid als alarmerend beschouwd. Uit cijfers van het Rekenhof blijkt dat een op de drie vaste contracten in de horeca al is vervangen door een flexi-job, wat de algemene stabiliteit van de arbeidsmarkt bedreigt. Door werklozen van dat systeem uit te sluiten, vermindert de regering hun mogelijkheden om weer aan de slag te gaan, terwijl tegelijk de uitsluitingsregels worden aangescherpt. Op het vlak van gezondheid dreigt het aanmoedigen van arbeidstijden die een voltijds uurrooster overschrijden zonder echte bescherming, de burn-outepidemie te verergeren, terwijl België al meer dan een half miljoen langdurig zieken telt.

*De heer Robin Tonniau (PVDA-PTB)* merkt om te beginnen op dat de beleidsnota voor een groot deel over werk handelt, maar ook over de “ziekgewerkten” of langdurig zieken.

Vandaag telt ons land meer dan een half miljoen mensen die langer dan een jaar arbeidsongeschikt zijn. Dat zijn er dubbel zoveel als in 2010.

In het verleden ging het meestal om mensen die een hartaanval of kanker hadden gehad. In 2026 gaat het hoofdzakelijk om mensen die lijden aan fysieke aftakeling en stress gerelateerde mentale aandoeningen. Meer dan twee op de drie langdurig zieken kampen met musculoskeletale aandoeningen. De oorzaak van die aandoeningen ligt voornamelijk in het uitgevoerde werk.

In vijftien jaar tijd zijn er bijna 300.000 langdurig zieken bijgekomen. Dat is geen gevolg van massale inbeelding of misbruik, maar van structurele factoren waar de bevoegde ministers onvoldoende aandacht voor hebben. Werknemers moeten steeds langer doorwerken, terwijl werkdruk, flexibiliteit en onzekerheid aanzienlijk zijn toegenomen. Door die flexibilisering verlaten mensen

autorisés depuis 2015, la pénurie de main-d'œuvre y était toujours aussi criante en 2023, tandis que le métier de serveur demeure l'un des moins bien rémunérés du pays.

À ses yeux, ces dispositifs favorisent la précarisation et une disponibilité permanente du travailleur, sans résoudre les pénuries structurelles. Mme Moscufo rappelle que les flexi-jobs ne sont pas accessibles aux chômeurs, puisqu'ils sont réservés aux pensionnés ou aux travailleurs occupés au moins à 4/5<sup>e</sup> temps. Dès lors, en détournant des emplois du circuit classique, le gouvernement complique la recherche d'emploi des chômeurs tout en les excluant après deux ans.

Enfin, l'impact sur l'emploi stable et la santé publique est jugé alarmant. Les chiffres de la Cour des comptes indiquent que dans l'horeca, un contrat fixe sur trois a déjà été remplacé par un flexi-job, menaçant la stabilité globale du marché de l'emploi. En excluant les chômeurs de ce système, le gouvernement réduit les opportunités de réinsertion pour ceux qui sont sans emploi, tout en durcissant les règles d'exclusion. Sur le plan de la santé, alors que la Belgique compte plus d'un demi-million de malades de longue durée, encourager des rythmes de travail dépassant le temps plein sans protection réelle risque d'aggraver l'épuisement professionnel généralisé.

*M. Robin Tonniau (PVDA-PTB)* commence par faire observer que la note de politique générale à l'examen traite en grande partie du travail, mais aussi des malades de longue durée ou des personnes tombées malades à cause de leur travail.

Notre pays compte actuellement plus d'un demi-million de personnes en incapacité de travail depuis plus d'un an. C'est deux fois plus qu'en 2010.

Par le passé, il s'agissait principalement de personnes ayant eu une crise cardiaque ou un cancer. Il s'agit désormais surtout de personnes souffrant d'une dégradation de leur état physique et de troubles mentaux liés au stress. Plus de deux malades de longue durée sur trois sont confrontés à des troubles musculo-squelettiques. Ces troubles sont imputables principalement à l'activité professionnelle.

En 15 ans, près de 300.000 personnes supplémentaires ont rejoint le groupe des malades de longue durée. Ces chiffres ne sont nullement le fruit d'une imagination débordante ni la conséquence d'abus, mais ils sont imputables à des facteurs structurels auxquels les ministres compétents n'accordent pas suffisamment d'attention. Les travailleurs salariés doivent travailler de plus en plus

bovendien hun job minder snel, zelfs wanneer ze ongelukkig zijn in hun werk.

Het voorbije jaar is er aanzienlijke foutieve informatie verspreid over langdurig zieken, met de bedoeling om verdere besparingen op deze groep te verantwoorden. Zo werd onder meer beweerd dat Duitsland evenveel langdurig zieken zou tellen als België, hoewel het land zeven keer meer inwoners heeft. Factchecks <sup>1</sup> tonen echter aan dat deze vergelijking onjuist is: Duitsland beschikt niet over cijfers specifiek over langdurig zieken, maar enkel over personen die inactief zijn wegens ziekte of handicap, ongeacht de duur. Dat aantal bedraagt ongeveer twee miljoen – twee tot vier keer zoveel als in België.

Daarnaast werd gesteld dat een kwart van de mensen met een invaliditeitsuitkering eigenlijk “valse zieken” zouden zijn, een conclusie die zagezegd voortvloeit uit een RIZIV-onderzoek. Uit een factcheck door *Le Soir* <sup>2</sup> blijkt dat deze bewering ongegrond is: de gebruikte steekproef was niet representatief, waardoor geen enkele algemene conclusie kan worden getrokken.

De langdurig zieken in België kunnen in drie groepen worden verdeeld: arbeiders, vrouwen en oudere werknemers.

Arbeiders lopen twee keer zoveel risico op invaliditeit als bedienden. Ze beginnen vroeger met werken dan mensen met een diploma en verslijten hun lichaam ver voor ze de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt.

Vrouwen maken bijna 60 % uit van de langdurig zieken. Ze zijn sterk vertegenwoordigd in fysiek en emotioneel veeleisende sectoren, zoals de zorg, de dienstensector, de supermarkten... Hoewel die vrouwen in die sectoren onmisbaar zijn, worden ze te weinig

longtemps, alors que la pression au travail, la flexibilité et les incertitudes ont considérablement augmenté. En raison de cette flexibilisation, les travailleurs sont moins enclins à démissionner, même lorsqu'ils ne sont pas satisfaits de leur emploi.

L'année dernière, des informations erronées ont massivement été diffusées au sujet des malades de longue durée dans le but de justifier de nouvelles économies à leur égard. Il a notamment été affirmé que l'Allemagne comptait autant de malades de longue durée que la Belgique, alors qu'elle est sept fois plus peuplée. Après vérification <sup>1</sup>, il apparaît toutefois que cette comparaison ne tient pas la route: l'Allemagne ne dispose pas de chiffres spécifiques sur les malades de longue durée. Les seuls chiffres qui existent concernent les personnes inactives pour cause de maladie ou de handicap, quelle que soit leur durée d'incapacité. En Allemagne, le nombre de malades de longue durée s'élèverait en réalité à environ deux millions, soit deux à quatre fois plus qu'en Belgique.

En outre, il a été affirmé qu'un quart des personnes bénéficiant d'une indemnité d'invalidité seraient en réalité de “faux malades”, une conclusion qui découlerait d'une étude de l'INAMI. Après avoir procédé à une vérification, *Le Soir* <sup>2</sup> a révélé que cette affirmation n'était pas fondée: l'échantillon utilisé n'était pas représentatif, ce qui ne permet pas de tirer de conclusions générales.

Les malades de longue durée en Belgique peuvent être répartis en trois groupes: les ouvriers, les femmes et les travailleurs plus âgés.

Les ouvriers courent deux fois plus de risque d'invalidité que les employés. Ils commencent à travailler plus tôt que les personnes diplômées et sont usés physiquement bien avant d'avoir atteint l'âge légal de la pension.

Les femmes représentent près de 60 % des malades de longue durée. Elles sont fortement représentées dans des secteurs éprouvants physiquement et émotionnellement, comme les soins de santé, le secteur des titres-services, les supermarchés, etc. Bien que ces

<sup>1</sup> <https://www.rtf.be/article/autant-de-malades-de-longue-duree-en-belgique-qu-en-allemande-c-est-faux-meme-si-la-belgique-est-le-plus-mauvais-eleve-europeen-11538147>

<sup>2</sup> <https://www.lesoir.be/705633/article/2025-10-17/vrai-ou-faux-un-quart-des-personnes-reconnues-en-invalidite-jusqua-la-pension>

<sup>1</sup> <https://www.rtf.be/article/autant-de-malades-de-longue-duree-en-belgique-qu-en-allemande-c-est-faux-meme-si-la-belgique-est-le-plus-mauvais-eleve-europeen-11538147>

<sup>2</sup> <https://www.lesoir.be/705633/article/2025-10-17/vrai-ou-faux-un-quart-des-personnes-reconnues-en-invalidite-jusqua-la-pension>

gewaardeerd en betaald. Volgens een Securex-rapport<sup>3</sup> heeft een deeltijdse werknemer bijna dubbel zoveel kans om langdurig afwezig te zijn dan een voltijdse collega.

Werknemers ouder dan 55 jaar vormen de grootste groep onder de langdurig zieken: 64 % is ouder dan 50 jaar en 47 % is ouder dan 55 jaar, zo blijkt uit cijfers van het RIZIV<sup>4</sup>. Dat is geen toeval, meent het lid. Deze generaties worden immers rechtstreeks getroffen door de geleidelijke afschaffing van het brugpensioen en door de verhoging van de pensioenleeftijd.

In het verleden kon een uitgeputte werknemer op 58 of 60 jaar op een waardige manier stoppen met werken. De spreker haalt hierbij het voorbeeld aan van zijn grootvaders. Tegenwoordig moeten mensen steeds langer werken, soms in jobs waarbij ze repetitieve bewegingen moeten doen, lasten dragen of op een tempo werken dat hun lichaam niet meer aankan.

Securex bevestigt dat dit vooral bij arbeiders leidt tot meer ziekteverzuim. Mensen in zware beroepen leven bovendien gemiddeld 6 tot 9 jaar korter. Ook het recente boek *Werk, zwijg & sterf* van Kamerlid Kim De Witte, pensioenspecialist van de PVDA-PTB, toont aan dat het aantal arbeidsongeschikte mensen is toegenomen door de afschaffing van het brugpensioen en de verhoging van de pensioenleeftijd is. De heer Tonniau licht zijn eigen verhaal toe, dat ook in het boek is opgenomen.

Het lid vraagt zich af welk probleem wordt opgelost door die arbeiders langer te laten werken. De stijging van de pensioenleeftijd maakt mensen niet langer gezond. Veel werkgevers staan er ook niet voor te springen. Hij haalt hierbij het voorbeeld van Volvo Cars Gent aan en illustreert de problematiek aan de hand van drie getuigenissen.

Volgens de spreker, is het opnieuw invoeren van vervroegd pensioen noodzakelijk om het aantal langdurig zieken terug te dringen.

<sup>3</sup> Langdurig ziekteverzuim bereikt opnieuw recordhoogte', Securex, 23 oktober 2025 (<https://press.securex.be/langdurig-ziekteverzuim-bereikt-opnieuw-recordhoogte>).

<sup>4</sup> [https://www.riziv.fgov.be/SiteCollectionDocuments/1-2\\_aantal\\_personen\\_invaliditeit\\_burnout\\_depressie\\_2018\\_2023\\_leeftijd.pdf](https://www.riziv.fgov.be/SiteCollectionDocuments/1-2_aantal_personen_invaliditeit_burnout_depressie_2018_2023_leeftijd.pdf)

femmes soient indispensables dans ces secteurs, elles sont sous-évaluées et sous-payées. Selon un rapport de Securex<sup>3</sup>, un travailleur à temps partiel court près de deux fois plus de risque d'être absent pour une longue durée qu'un collègue à temps plein.

Les travailleurs âgés de plus de 55 ans constituent le groupe le plus important parmi les malades de longue durée: selon des chiffres de l'INAMI<sup>4</sup>, 64 % ont plus de 50 ans et 47 % ont plus de 55 ans. Ce n'est pas un hasard selon le membre. Ces générations sont en effet directement touchées par la suppression progressive de la prépension et par le relèvement de l'âge de la pension.

Par le passé, un travailleur épuisé pouvait arrêter de travailler dignement à 58 ou 60 ans. L'intervenant cite l'exemple de ses grands-pères. Aujourd'hui, les travailleurs sont contraints de travailler de plus en plus longtemps et d'exercer parfois des emplois qui exigent des mouvements répétitifs, le port de charges lourdes ou un rythme de travail que leur corps ne peut plus supporter.

Securex confirme que l'allongement des carrières entraîne une augmentation de l'absentéisme pour maladie surtout chez les ouvriers. De plus, l'espérance de vie des travailleurs exerçant des métiers pénibles est, moyenne, entre 6 et 9 ans moins élevée. Il ressort également de l'ouvrage récent *Werk, zwijg & sterf* de la députée Kim De Witte, spécialiste des pensions du groupe PVDA-PTB, que le nombre de personnes en incapacité de travail a augmenté en raison de la suppression de la prépension et du relèvement de l'âge de la pension. M. Tonniau relate son propre récit, qui est également repris dans le livre.

L'intervenant se demande quel problème est résolu en faisant travailler plus longtemps ces ouvriers. Le relèvement de l'âge de la pension ne contribue pas à ce que les travailleurs vivent plus longtemps en bonne santé. De nombreux employeurs ne sont pas non plus enthousiastes à cette idée. Il cite l'exemple de Volvo Cars Gand et illustre la problématique à l'aide de trois témoignages.

Selon l'intervenant, la réintroduction de la pension anticipée apparaît nécessaire pour réduire le nombre de malades de longue durée.

<sup>3</sup> L'absentéisme de longue durée atteint à nouveau un niveau record, Securex, 23 octobre 2025, <https://press.securex.be/labsenteisme-de-longue-duree-atteint-a-nouveau-un-niveau-record>

<sup>4</sup> [https://www.inami.fgov.be/SiteCollectionDocuments/1-2\\_nombre\\_invalides\\_burnout\\_et\\_depression-2018-2023-age.pdf](https://www.inami.fgov.be/SiteCollectionDocuments/1-2_nombre_invalides_burnout_et_depression-2018-2023-age.pdf)

Het lid onderstreept dat arbeidsongeschiktheid geen privilege is: het gaat gepaard met een lager inkomen, minder rechten en een zwaar sociaal stigma. Veel betrokkenen ervaren dit statuut als een degradatie. Daarnaast wijst hij op de toename van burn-out, chronische pijn en psychische problemen, vooral in sectoren zoals zorg, logistiek, schoonmaak en supermarkten.

Ook de veralgemening van nachtwerk en de uitbreiding van flexi-jobs naar alle sectoren zullen, volgens hem, onvermijdelijk leiden tot een verdere toename van het aantal zieke werknemers.

De spreker stelt dat de regering zich richt op het controleren en bestraffen van zieken, terwijl de oorzaken van hun gezondheidsproblemen ongemoeid blijven. Volgens hem tonen de betrokken ministers onvoldoende respect voor deze werknemers en zetten zij hen onder druk om te hervatten voordat ze hersteld zijn. Deze aanpak is vooral bedoeld om 1,9 miljard euro te besparen.

De regering tracht dit beleid te legitimeren door langdurig zieken te stigmatiseren en als “profiteurs” voor te stellen, wat een klimaat van wantrouwen schept tegenover iedereen die ziek valt. Dat stigma bemoeilijkt, volgens hem, net de re-integratie op de werkvloer en vertraagt herstel.

Hij besluit dat er pas iets zal veranderen wanneer de echte oorzaken van beroepsziekten worden aangepakt. Het doel mag, volgens hem, niet zijn om zieke werknemers te straffen, maar om te investeren in preventie, betere arbeidsomstandigheden en respect voor de gezondheid van wie onze welvaart draagt.

De essentie van het debat ligt, volgens de spreker, bij het garanderen van werkbaar werk voor iedereen, ongeacht leeftijd of gezondheidstoestand. Volgens hem doet de regering het tegenovergestelde: ze verhoogt de werkdruk door langere loopbanen op te leggen, nachtwerk en flexi-jobs uit te breiden, overuren te versoepelen en zelfs verplichte sluitingsdagen af te schaffen, wat voor veel werknemers – vooral alleenstaande ouders – praktische problemen creëert.

Hij stelt dat deze maatregelen leiden tot meer en langer werken onder steeds onzekerdere voorwaarden, terwijl werkbaar werk juist stabiliteit, voorspelbaarheid en respect voor de fysieke en mentale grenzen van werknemers vereist. De groei van onzekere contracten leidt tot meer stress en gezondheidsproblemen.

Il souligne également que l'incapacité de travail n'est pas un privilège: elle implique une baisse de revenus, une diminution des droits et une forte stigmatisation sociale. De nombreuses personnes concernées vivent ce statut comme une dégradation. Il note parallèlement l'augmentation des cas de burn-out, de douleurs chroniques et de troubles psychiques, en particulier dans des secteurs tels que les soins, la logistique, le nettoyage et les supermarchés.

Selon lui, la généralisation du travail de nuit et l'élargissement des flexi-jobs à tous les secteurs entraîneront inévitablement une nouvelle augmentation du nombre de travailleurs en maladie.

L'intervenant met en exergue que le gouvernement se concentre sur le contrôle et les sanctions à l'égard des malades, sans s'atteler aux causes de leurs problèmes de santé. Selon lui, les ministres concernés manquent de respect à l'égard de ces travailleurs qui sont mis sous pression pour reprendre le travail avant même d'être rétablis. Cette approche vise principalement la réalisation d'une économie de 1,9 milliard d'euros.

Le gouvernement tente de légitimer cette politique en stigmatisant les malades de longue durée et en les présentant comme des “profiteurs”, ce qui crée un climat de méfiance vis-à-vis de toute personne qui tombe malade. Cette stigmatisation complique la réintégration sur le lieu de travail et constitue un frein au rétablissement.

Il conclut que rien ne changera tant que l'on ne s'attèlera pas aux véritables causes des maladies professionnelles. L'objectif ne doit pas être de sanctionner les travailleurs malades, mais d'investir dans la prévention, l'amélioration des conditions de travail et le respect de la santé des personnes qui contribuent à notre prospérité.

Selon l'intervenant, l'essence du débat réside dans la garantie d'un travail faisable pour tous, indépendamment de l'âge ou de l'état de santé. Or, le gouvernement suit une politique inverse: il augmente la pression au travail en imposant des carrières plus longues, en élargissant le travail de nuit et les flexi-jobs, en assouplissant les heures supplémentaires et en supprimant même les jours de fermeture obligatoires, ce qui pose des problèmes pratiques pour de nombreux travailleurs, en particulier pour les parents isolés.

Il signale que ces mesures amènent à travailler plus et plus longtemps, dans des conditions toujours plus précaires, alors que le travail faisable nécessite justement de la stabilité, de la prévisibilité et implique de respecter les limites physiques et mentales des travailleurs. La multiplication des contrats précaires entraîne davantage de stress et des problèmes de santé supplémentaires.

Volgens de spreker is de vierde golf maatregelen rond langdurig zieken in 2026 volledig gericht op een besparing van 1,9 miljard euro. Daartoe moeten tegen 2029 ongeveer 218.000 personen opnieuw worden opgeroepen voor controle bij de adviserende arts, terwijl onduidelijk blijft hoeveel artsen hiervoor nodig zijn en op basis van welke criteria deze controles zullen plaatsvinden.

De personen die niet ingaan op de controle uitnodiging lopen het risico hun uitkering volledig te verliezen. Tegen 2030 moeten deze maatregelen leiden tot 100.000 minder uitkeringen, maar de uitvoeringsmodaliteiten blijven onduidelijk, wat ook bij adviserende artsen tot grote bezorgdheid leidt. Vast staat dat het beleid vooral inzet op controle en sancties.

Uitkeringen afpakken is eenvoudig, meent de spreker, maar duurzame en werkbare tewerkstelling organiseren is veel moeilijker en blijft een duidelijke verantwoordelijkheid van werkgevers. Blijkt echter dat veel werkgevers afhaken wanneer werknemers niet opnieuw voltijds kunnen presteren. Werkgevers voorzien nauwelijks in aangepast werk en worden daarvoor niet gesanctioneerd. Hierdoor mislukken re-integratietrajecten vaak: acht op de tien trajecten eindigen in ontslag. Volgens het lid kan re-integratie slechts slagen wanneer werkgevers effectief aangepast werk voorzien, maar in de beleidsnota wordt nauwelijks aandacht besteed aan hun verantwoordelijkheid. In vergelijking met onze buurlanden presteert België echt slecht op het vlak van re-integratie.

Om deze vicieuze cirkel van ziekte, mislukte re-integratie en medisch ontslag te doorbreken, pleit de heer Tonniau voor drie ingrepen.

Ten eerste moeten werkgevers hun verplichtingen naleven. Wanneer zij weigeren het werk aan te passen, moeten daar gepaste sancties tegenover staan.

Ten tweede vraagt hij de afschaffing van het ontslag wegens medische overmacht. Een zieke werknemer ontslaan zonder een passende oplossing aan te bieden, dat mag niet langer een optie zijn.

Ten derde pleit hij voor minstens twee maanden ge-waarborgd loon ten laste van de werkgever, te verlengen wanneer onvoldoende inspanningen voor re-integratie worden geleverd.

Vandaag draagt vooral de sociale zekerheid de kosten, terwijl werkgevers die de oorzaak van de problemen mee bepalen nauwelijks verantwoordelijkheid dragen.

Selon l'intervenant, la quatrième vague de mesures ciblée sur les malades de longue durée en 2026 a pour seul objectif la réalisation d'une économie de 1,9 milliard d'euros. À cette fin, 218.000 personnes environ seront à nouveau invitées à un contrôle chez le médecin-conseil d'ici 2029, alors que le nombre de médecins nécessaires pour ces contrôles et les critères qui seront utilisés dans ce cadre restent flous.

Les personnes qui ne donneront pas suite à ce contrôle risquent de perdre l'intégralité de leurs indemnités. D'ici 2030, ces mesures devraient permettre de réduire de 100.000 le nombre d'indemnités, mais les modalités d'exécution restent floues, ce qui inquiète aussi fortement les médecins-conseils. Il est certain que la politique est principalement axée sur les contrôles et les sanctions.

L'intervenant fait valoir qu'il est facile de supprimer des indemnités, mais qu'organiser un travail faisable et durable l'est nettement moins. Ce point relève clairement de la responsabilité des employeurs. Or, de nombreux employeurs sont peu enclins à chercher une solution lorsque leurs travailleurs ne sont plus en mesure de reprendre à temps plein. Les employeurs offrent rarement un travail adapté et ne seront pas sanctionnés s'ils ne prennent aucune mesure en ce sens. De ce fait, les trajets de réintégration se soldent généralement par un échec: huit trajets sur dix se terminent par un licenciement. Selon l'intervenant, la clé d'un trajet de réintégration réussi réside dans l'organisation d'un travail adapté par l'employeur, mais la note de politique générale ne met que très peu l'accent sur leur responsabilité. Les résultats de notre pays en matière de réintégration sont nettement inférieurs à ceux de nos pays voisins.

Afin de briser ce cercle vicieux de maladie, d'échec de la réintégration et de licenciement pour raisons médicales, M. Tonniau préconise trois mesures.

Premièrement, les employeurs doivent respecter leurs obligations et faire l'objet de sanctions appropriées en cas de refus d'adapter le travail.

Deuxièmement, le licenciement pour cause de force majeure médicale doit être supprimé. Licencier un travailleur malade sans lui proposer de solution adaptée ne peut plus être une option.

Troisièmement, un minimum de deux mois de salaire garanti à charge de l'employeur devrait être prévu, avec possibilité de prolongation si les efforts de réintégration s'avèrent insuffisants.

Aujourd'hui, les coûts de la maladie sont essentiellement supportés par la sécurité sociale, alors que les employeurs, qui sont en partie responsables des

Met deze drie maatregelen zou volgens hem de situatie voor langdurig zieken fundamenteel verbeteren.

Sociale inspectiediensten spelen een cruciale rol in de handhaving van de Codex over het welzijn op het werk. Zij moeten nagaan of werkgevers een collectief re-integratiebeleid hebben uitgewerkt en of zij de welzijnsverplichtingen naleven. Vandaag heeft 60 % van de werkgevers geen dergelijk beleid. Waarom wordt dit getolereerd? Volgens het lid is het onduidelijk welke gevolgen er staan op het ontbreken van een re-integratiebeleid of op andere vastgestelde inbreuken, en hij vraagt waarom hiertegen niet wordt opgetreden.

Het Kamerlid gaat dan in op de beroepsziekten. Hij is van mening dat België een grote vooruitgang kan boeken in de erkenning van beroepsziekten, in het bijzonder voor de schoonmaak- en dienstenchequesector, waar spier- en skeletaandoeningen 96 % van de beroepsziekten uitmaken en vaak chronisch worden door hoge werkdruk en lage vervangingsinkomens. Eén op de tien huishoudhulpen is langdurig ziek, een cijfer dat aanzienlijk hoger ligt dan in andere sectoren. Vaak zijn dat vrouwen met lage lonen die weinig andere kansen krijgen op onze arbeidsmarkt. Ze zijn dus bijzonder kwetsbaar voor uitbuiting.

Het laatste rapport van Toezicht op het Welzijn op het Werk (TWW) toont aan dat 122 van de 175 gecontroleerde bedrijven de regels rond risicoanalyse en gezondheidstoezicht niet naleven. De huidige bescherming en wetgeving schiet ruim tekort. Al jaren pleiten de vakbonden en de werknemers uit die sector voor een aparte codex om de erkenning van beroepsziekten te verbeteren en te vergemakkelijken. Is de minister bereid om naar hen luisteren?

Het Kamerlid bespreekt vervolgens de jongerenwerkloosheid. Vandaag zijn jongeren bijzonder kwetsbaar op de Belgische arbeidsmarkt. De beleidskeuzes van de regering – zoals de verhoging van de pensioenleeftijd, de verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt en het aanmoedigen van meer studentenarbeid – leiden niet tot betere kansen voor jongeren, maar tot meer onzekerheid.

Uit recente cijfers blijkt dat jongeren steeds moeilijker een vast contract vinden: het aandeel werknemers onder de dertig met een nieuw contract van onbepaalde duur daalde op één jaar tijd van 40,3 % naar 31,8 %.

problèmes, restent quasiment épargnés. Selon lui, les trois mesures préconisées amélioreraient fondamentalement la situation des malades de longue durée.

Les services d'inspection sociale jouent un rôle essentiel dans l'application du Code du bien-être au travail. Ils doivent vérifier si les employeurs ont élaboré une politique collective de réintégration et s'ils respectent leurs obligations en matière de bien-être. Aujourd'hui, 60 % des employeurs n'ont pas prévu une telle politique. Pourquoi cette situation est-elle tolérée? Selon l'intervenant, les conséquences de l'absence de politique de réintégration ou d'autres infractions constatées restent peu claires. Il demande pourquoi aucune mesure n'est prise à cet égard.

Le membre évoque ensuite la question des maladies professionnelles. Il considère que la Belgique a encore un long chemin à parcourir dans la reconnaissance des maladies professionnelles, en particulier dans le secteur du nettoyage et des titres-services, où les troubles musculosquelettiques représentent 96 % des maladies professionnelles, maladies qui deviennent souvent chroniques en raison d'une charge de travail élevée et de faibles revenus de remplacement. Une aide-ménagère sur dix est en maladie de longue durée, un chiffre nettement plus élevé que dans d'autres secteurs. Les personnes touchées sont généralement des femmes faiblement rémunérées et disposant de peu d'autres opportunités sur notre marché du travail. Elles sont donc particulièrement vulnérables à l'exploitation.

Le dernier rapport du service de contrôle du bien-être au travail (CBT) indique que sur 175 entreprises contrôlées, 122 ne respectent pas les règles en matière d'analyse des risques et de surveillance de la santé. La protection actuelle et la législation en vigueur sont largement insuffisantes. Depuis des années, les syndicats et les travailleurs de ce secteur plaident en faveur d'un Code distinct afin d'améliorer et de faciliter la reconnaissance des maladies professionnelles. Le ministre sera-t-il disposé à les écouter?

La membre aborde ensuite le chômage des jeunes. Aujourd'hui, ceux-ci sont particulièrement vulnérables sur le marché du travail belge. Les choix politiques du gouvernement – tels que le relèvement de l'âge de la retraite, la flexibilisation accrue du marché du travail et l'encouragement à davantage de travail étudiant – n'améliorent pas leurs perspectives, mais renforcent l'incertitude.

Des chiffres récents montrent que les jeunes ont de plus en plus de mal à obtenir un contrat fixe: la part des moins de 30 ans bénéficiant d'un nouveau contrat à durée indéterminée est passée de 40,3 % à 31,8 %.

Jongeren werken daardoor vaker in tijdelijke en preciaire statuten en bouwen trager sociale rechten op. Bij economische tegenslag zijn zij bovendien vaak de eersten die ontslagen worden.

Het lid vraagt de minister hoe de jongerenwerkloosheid het afgelopen jaar is geëvolueerd en welke maatregelen worden genomen om de kansen van jongeren op de arbeidsmarkt te verbeteren, aangezien zij volgens hem steeds meer terrein verliezen.

Voorts stelt de heer Tonniau dat de doelstelling van een tewerkstellingsgraad van 80 % een fetisj is geworden, terwijl de werkzaamheidsgraad in België historisch al op een recordniveau staat. Hij vraagt zich af wat er concreet zou veranderen zodra die 80 % wordt gehaald: zal het begrotingstekort verdwijnen, of het aantal langdurig zieken halveren?

De sterke stijging sinds de jaren 70 en 80 – in alle gewesten – heeft in ieder geval geen oplossing geboden voor het begrotingstekort of voor het aantal langdurig zieken. Volgens hem komt dit doordat opeenvolgende regeringen ruime voordelen en subsidies aan werkgevers zijn blijven toekennen, waardoor de hogere tewerkstelling budgettair weinig effect heeft gehad.

Hij merkt verder op dat verschillen in werkzaamheidsgraad tussen gewesten, provincies en regio's volkomen normaal zijn, zowel in België als in andere landen. Hij verwijst naar vaak veel grotere regionale verschillen in Duitsland en Frankrijk, zonder dat dit daar aanleiding geeft tot discussies over opdeling. Zelfs binnen Vlaanderen zijn er duidelijke variaties: kustgemeenten zoals Middelkerke en stedelijke gebieden zoals het district Antwerpen halen werkzaamheidsgraden die lager liggen dan het nationale gemiddelde en zelfs onder dat van Brussel.

Tegen deze achtergrond vraagt het lid de minister welke maatregelen hij zal nemen om de lage werkzaamheidsgraad in bepaalde Vlaamse kuststeden en in de stad Antwerpen aan te pakken.

*Mevrouw Anne Pirson (Les Engagés)* benadrukt vooreerst dat de sociale dialoog voor haar fractie van cruciaal belang is. België is gebouwd op sociaal overleg; het vormt de basis van het sociaal recht. In tegenstelling tot andere rechtsdomeinen is het sociaal recht een beleidsmodel dat veeleer van onderen uit wordt opgebouwd dan van bovenaf opgelegd. Sociale dialoog is onmisbaar als men het collectieve arbeidsrecht bij de tijd wil brengen zonder het uit te hollen. De spreekster bevestigt dat zijzelf en haar fractie de minister steunen

en un an. Ils occupent donc plus souvent des emplois temporaires et précaires et cumulent leurs droits sociaux plus lentement. En période de crise, ce sont souvent les premiers à être licenciés.

La membre demande au ministre comment le chômage des jeunes a évolué au cours de l'année écoulée et quelles mesures sont mises en œuvre pour améliorer leurs opportunités sur le marché du travail, étant donné que, selon elle, ceux-ci perdent de plus en plus de terrain.

Par ailleurs, M. Tonniau affirme que l'objectif d'un taux d'emploi de 80 % est devenu obsessionnel, alors que ce taux se situe déjà un niveau record historique en Belgique. Il s'interroge, en effet, sur ce qui changerait concrètement une fois cet objectif atteint: le déficit budgétaire disparaîtrait-il, ou le nombre de malades de longue durée serait-il réduit de moitié?

La forte hausse depuis les années 70 et 80 – toutes régions confondues – n'a en tout cas pas permis de résoudre le déficit budgétaire ni de réduire le nombre de malades de longue durée. Selon lui, les gouvernements successifs ont continué à accorder d'importants avantages et subventions aux employeurs, ce qui a limité l'impact budgétaire de cette augmentation.

Il souligne que les différences de taux d'emploi entre régions, provinces et zones locales sont tout à fait normales, tant en Belgique que dans d'autres pays. Il cite des écarts encore plus importants en Allemagne et en France, sans que cela ne déclenche de débats sur une éventuelle scission de l'État. Même au sein de la Flandre, les variations sont marquées: certaines communes côtières comme Middelkerke et des zones urbaines comme le district d'Anvers affichent des taux d'emploi inférieurs à la moyenne nationale, voire à celui de Bruxelles.

Dans ce contexte, le membre demande au ministre quelles mesures il entend prendre afin de remédier au faible taux d'emploi observé dans certaines villes côtières flamandes ainsi que dans la ville d'Anvers.

*Mme Anne Pirson (Les Engagés)* souligne pour commencer que le dialogue social a une importance cruciale pour son groupe. La Belgique s'est construite sur la concertation sociale, qui constitue les fondements du droit social. Contrairement à d'autres branches du droit, le droit social est un modèle de politique *bottom-up*, plutôt que *top-down*. Ce dialogue social est donc indispensable si l'on veut moderniser le droit collectif du travail sans l'affaiblir. Elle réaffirme qu'elle et son groupe soutiennent le ministre lorsqu'il est question

in zijn intentie om de paritaire commissies te stroomlijnen, de regels uit te klaren en meer transparantie te waarborgen.

Er kan evenwel geen sprake van zijn dat het vertrouwen dat ten grondslag ligt aan ons sociaal model, wordt ondermijnd. Volgens de spreekster zal het welslagen van de hervormingen staan of vallen met de kwaliteit, de loyauté en de diepgang van de sociale dialoog.

Ze verwijst in dat verband specifiek naar de hervorming van het stakingsrecht, de loonnorm en de wet van 1996, alsook naar de omzetting van verschillende Europese richtlijnen.

Daarnaast heeft mevrouw Pirson meerdere vragen over de tenuitvoerlegging van de beleidsnota van de minister, die kwaliteitsvol moet zijn om de bestendigheid van de hervorming te garanderen.

Ten eerste gaat de minister de ambitieuze doelstelling aan om tegen 2030 de werkzaamheidsgraad op 80 % te brengen. Welke tussentijdse mijlpalen heeft de regering evenwel voor ogen voor 2026 en 2027? Op welke prioritaire doelgroepen zal allereerst worden gefocust? Mevrouw Pirson verwijst met name naar de laaggeschoolde jongeren, de 55-plussers en de arbeidsongeschikten.

Ten tweede stelt ze vast dat de hervorming van de werkloosheidsverzekering de looptijd van de rechten, de toegangsvoorwaarden en de degressiviteitsmechanismen voor de uitkeringen grondig omgooit. Een dermate grootscheepse hervorming zal het aantal beroepsprocedures in de arbeidsrechtbanken onvermijdelijk doen toenemen, al was het maar in de overgangsfase.

De spreekster verduidelijkt dat haar fractie daarover al enkele maanden geleden vragen heeft gesteld. Rechtszekerheid en beslissingssnelheid zijn immers geen technische details. Volgens mevrouw Pirson zijn die aspecten bepalend voor de geloofwaardigheid van de hervorming. De rechterlijke macht blijft de hoeksteen van de Belgische rechtsstaat en vormt een van de drie gestelde machten van het land.

De spreekster vraagt de minister of er een impactanalyse is gemaakt van het mogelijke aantal bijkomende geschillen. Ze vraagt tevens of de minister formeel overleg heeft gehad met minister van Justitie Verlinden, teneinde alvast in meer personeel en organisatorische middelen te voorzien voor de arbeidsrechtbanken.

Komt er een specifieke ondersteuningsregeling in samenspraak met het College van de hoven en rechtbanken

de rationaliser les commissions paritaires, clarifier les règles et renforcer la transparence.

Il n'est par contre pas question, pour la membre, d'entamer la confiance qui constitue le socle de notre modèle social. Elle est d'avis que la réussite des réformes dépendra avant tout de la qualité, de la loyauté et de la profondeur du dialogue social.

Elle se réfère, en particulier, à la réforme de l'exercice du droit de grève, de la norme salariale et de la loi de 1996, ainsi qu'à la transposition de différentes directives européennes.

Par ailleurs, la membre se pose plusieurs questions sur la mise en œuvre de la note du ministre, qui doit être de qualité pour que la réforme soit solide.

Tout d'abord, le ministre a fixé un objectif ambitieux de 80 % de taux d'emploi d'ici 2030. Elle lui demande de préciser la trajectoire intermédiaire que le gouvernement se fixe pour 2026 et 2027. Quels sont les publics prioritaires sur lesquels portera l'effort principal? Mme Pirson se réfère notamment aux jeunes peu qualifiés et aux personnes âgées de plus de 55 ans, ainsi qu'aux personnes en incapacité de travail.

Deuxièmement, la membre constate que la réforme de l'assurance chômage modifie en profondeur la durée des droits, les conditions d'accès et les mécanismes de dégressivité des allocations. Elle estime qu'une réforme d'une telle ampleur entraînera inévitablement, ne serait-ce que dans la phase transitoire, une hausse des recours devant les tribunaux du travail.

Elle précise que ce point a déjà fait l'objet de questions de la part de son groupe il y a quelques mois, car la sécurité juridique et la célérité des décisions ne sont pas des détails techniques. Elle est d'avis que ces aspects conditionnent la crédibilité de la réforme. Le pouvoir judiciaire reste le pilier de notre État de droit et constitue un de nos trois pouvoirs constitués.

Elle demande au ministre si une évaluation d'impact a été réalisée quant au volume potentiel de contentieux supplémentaires. Elle lui demande également s'il a établi des contacts formels avec la ministre de la Justice, Annelies Verlinden, de manière à anticiper un renforcement des moyens humains et organisationnels des tribunaux du travail.

Un mécanisme spécifique d'accompagnement est-il envisagé, en concertation avec le Collège des cours

en het College van het openbaar ministerie, teneinde verzadiging te voorkomen? Dat is belangrijk. Een structurele hervorming heeft immers geen enkele kans op slagen als ze juridisch niet is veiliggesteld. Volgens mevrouw Pirson komt een versterking van de rechterlijke macht niet alleen de rechtsstaat ten goede, maar ook de legitimiteit van de hervormingen waar men samen aan werkt.

Ten derde kondigt de minister aan de strijd tegen sociale fraude te willen opvoeren door honderd extra inspecteurs in dienst te nemen en de controle-instrumenten te moderniseren. Dat stemt het lid tevreden.

Ze vraagt de minister met welke indicatoren de werkelijke doeltreffendheid van die extra middelen kunnen worden beoordeeld, met name op het gebied van georganiseerde fraude en sociale dumping. Wordt die regeling uitgewerkt in samenwerking met de minister bevoegd voor Socialefraudebestrijding, Rob Beenders?

Hoe zullen de honderd extra inspecteurs worden verdeeld over de verschillende te vervolgen overtredingen? Het lid vraagt ook hoe de minister ervoor zal zorgen dat die versterking gericht blijft op gestructureerde fraude, om een buitensporige rompslomp voor bedrijven te goeder trouw te voorkomen.

Ten vierde kondigt de minister een modernisering van de sociale dialoog aan, met name een stroomlijning van de paritaire comités en een actualisering van het akkoord van 2002 over het stakingsrecht. Wat is het tijdspad voor die hervorming? Welke methode werd gekozen om ervoor te zorgen dat die ontwikkelingen volledig in overeenstemming zijn met de Belgische traditie van overleg en met onze internationale verbintenissen, met name op het gebied van vakbondsvrijheid?

Ten vijfde wijst mevrouw Pirson erop dat er op Europees niveau verschillende dossiers over die kwestie lopende zijn, met name de modernisering van de regels inzake coördinatie van de sociale zekerheid en de versterking van de Europese Arbeidsautoriteit. Ze vraagt de minister welke rode lijnen België in die onderhandelingen wil verdedigen, met name om onze specifieke kenmerken op het gebied van werkloosheidsverzekering veilig te stellen, evenals ons sociaal stelsel in bredere zin, terwijl tegelijk eerlijke concurrentie tussen de lidstaten wordt gewaarborgd.

Hoe zal België ervoor zorgen dat zijn bijdrage aan het Europees semester een echt evenwicht waarborgt tussen begrotingsdiscipline enerzijds en sociale ambitie anderzijds?

et tribunaux et le Collège du ministère public, en vue d'éviter tout engorgement? Cet aspect est important car une réforme structurelle ne peut pas réussir si elle n'est pas sécurisée juridiquement. Mme Pirson estime que renforcer le pouvoir judiciaire, c'est renforcer l'état de droit et consolider la légitimité de l'ensemble des réformes que nous portons ensemble.

Troisièmement, le ministre annonce un renforcement de la lutte contre la fraude sociale, moyennant le recrutement de cent inspecteurs supplémentaires et la modernisation des outils de contrôle. La membre s'en réjouit.

Elle demande au ministre quels indicateurs permettront d'évaluer l'efficacité réelle de ces moyens supplémentaires, notamment en matière de fraude organisée et de dumping social. Ce dispositif est-il développé en collaboration avec le ministre de la Lutte contre la Fraude sociale, Rob Beenders?

Parmi les cent inspecteurs supplémentaires, comment la division sera-t-elle opérée entre les différentes infractions à poursuivre? La membre demande également comment le ministre fera en sorte que ce renforcement, reste ciblé sur les fraudes structurées, pour éviter une surcharge administrative disproportionnée pour les entreprises de bonne foi.

Quatrièmement, le ministre annonce une modernisation du dialogue social, et notamment une rationalisation des commissions paritaires et une actualisation de l'accord de 2002 sur le droit de grève. Quel est le calendrier prévu pour ces réformes? Quelle méthode a été retenue pour que ces évolutions s'inscrivent pleinement dans la tradition belge de concertation, tout en garantissant le respect de nos engagements internationaux, notamment en matière de liberté syndicale?

Cinquièmement, Mme Pirson signale que plusieurs dossiers à ce sujet sont en cours au niveau européen, notamment la modernisation des règles de coordination de la sécurité sociale et le renforcement de l'Autorité européenne du travail. Elle demande au ministre quelles lignes rouges la Belgique entend défendre dans ces négociations, en particulier pour préserver nos spécificités en matière d'assurance chômage, mais aussi de système social au sens large, tout en garantissant une concurrence loyale entre États membres.

Comment la Belgique veillera-t-elle à ce que sa contribution au semestre européen garantisse un équilibre réel entre discipline budgétaire d'un côté, et ambition sociale de l'autre?

Ten zesde is er ook sprake van het afschaffen van de Federal Learning Account en het invoeren van een Individual Learning Account. Laatstgenoemde account zal in samenwerking met de gewesten worden ontwikkeld en in mycareer.be worden geïntegreerd, volgens het *only once*-principe. Die procedure moet tot vereenvoudiging leiden, waar het lid volledig achter staat. Volgens welk tijdspad zal dat nieuwe mechanisme worden ingevoerd? Welke nadere regels voor samenwerking zullen met de gewesten worden overeengekomen? Het lid vraagt zich ook af hoe de minister ervoor zal zorgen dat dat instrument daadwerkelijk zal leiden tot vereenvoudiging voor bedrijven, met name voor kmo's, en dat het geen extra digitale administratieve laag zal vormen. Ze vindt dit een belangrijke kwestie, omdat bijscholing van cruciaal belang is om tot een werkzaamheidsgraad van 80 % te komen. De doelstelling kan alleen worden bereikt als de structuur eenvoudig, duidelijk en werkbaar is.

Ten slotte stelt mevrouw Pirson haar laatste vraag, die betrekking heeft op de arbeidstijd op jaarbasis. De invoering van dat nieuwe mechanisme is een belangrijke structurele verandering. Ze wil weten hoe de minister ervoor zal zorgen dat werknemers daadwerkelijk en geïnformeerd kunnen instemmen, opdat de controlemechanismen kunnen voorkomen dat de Europese maximale grenzen inzake arbeidstijd worden omzeild.

Mevrouw Anja Vanrobaeys (*Vooruit*) deelt de visie uit de beleidsnota waarin werk centraal staat. Werk biedt niet enkel een inkomen, maar tevens sociale bescherming, emancipatie en verbondenheid. Zij wijst op het belang van werk van goede kwaliteit, met aandacht voor werkduur, werkorganisatie, doorgroeimogelijkheden en de combinatie met zorg, gezondheid en gezin. Werken moet lonen, beschermen en perspectief bieden.

In dit kader verwelkomt zij de maatregelen in de beleidsnota rond koopkracht. De geplande verhoging van de minimumlonen wordt als een belangrijke stap beschouwd. Daarnaast juicht zij de hervorming van de bijzondere bijdrage sociale zekerheid (BBSZ) en de werkbonus toe, aangezien deze maatregelen ervoor zorgen dat personen met lage en middenlonen netto vooruitgaan, ook wanneer zij promotie maken. Tot slot verwijst zij naar de aangekondigde fiscale hervorming als bijkomend element dat de inkomenspositie van werkenden moet versterken.

De spreekster heeft het vervolgens over de maaltijdcheques. Volgens gegevens van Edenred zou inmiddels 70 % van de bij hen aangesloten ondernemingen de waarde van de maaltijdcheques hebben verhoogd, waarvan 90 % tot het maximumbedrag van tien euro.

Sixièmement, il est aussi question de supprimer le *Federal Learning Account* et d'instaurer un *Individual Learning Account*. Ce dernier sera développé en coopération avec les Régions et intégré à mycareer.be, selon le principe *only once*. Cette procédure vise un objectif de simplification, que la membre soutient sans conteste. Quel sera le calendrier de mise en œuvre de ce nouveau mécanisme? Quelles modalités de coopération seront convenues avec les Régions. Elle se demande aussi de quelle manière le ministre pourra garantir que cet outil constitue vraiment une simplification pour les entreprises, en particulier pour les PME, et qu'il ne constituera pas une nouvelle couche administrative numérique. Elle estime que l'enjeu est important, car la formation tout au long de la vie est centrale pour atteindre les 80 % de taux d'emploi. Elle ne peut atteindre ses objectifs que si son architecture est simple, lisible et opérationnelle.

Enfin, Mme Pirson aborde sa dernière question, concernant l'annualisation du temps de travail. L'introduction de ce nouveau mécanisme constitue une évolution structurelle importante. Elle demande au ministre de préciser comment il compte s'assurer du consentement réel et éclairé des travailleurs pour que les mécanismes de contrôle évitent tout contournement des limites maximales européennes en matière de temps de travail.

Mme Anja Vanrobaeys (*Vooruit*) expose la vision de la note de politique, qui place le travail au centre des préoccupations. Il n'offre pas seulement un revenu, mais aussi une protection sociale, l'émancipation et un sentiment d'appartenance. Elle souligne l'importance d'un travail de qualité, en tenant compte de sa durée et de son organisation, des possibilités d'évolution et de la conciliation avec la vie familiale. Le travail doit rémunérer, protéger et ouvrir des perspectives.

Dans ce cadre, la membre salue les mesures prévues en matière de pouvoir d'achat. L'augmentation des salaires minimaux est considérée comme une avancée importante. Elle approuve également la réforme de la cotisation spéciale de sécurité sociale (CSSS) et du bonus à l'emploi, ces mesures permettant aux personnes à faibles et moyens revenus de bénéficier d'une augmentation nette de leur salaire, même lorsqu'elles obtiennent une promotion. Enfin, elle mentionne la réforme fiscale annoncée comme un moyen supplémentaire de renforcer la situation financière des travailleurs.

L'intervenante aborde ensuite la question des titres-repas. Selon les données d'Edenred, 70 % des entreprises affiliées auraient augmenté la valeur de leurs titres-repas, dont 90 % jusqu'au montant maximal de dix euros. Elle considère cette évolution comme étant positive, surtout

Zij noemt dit positief nieuws, zeker in een context van internationale spanningen die leiden tot hogere facturen en algemene kostenstijgingen.

Ze herinnert eraan dat een tweede verhoging van de maaltijdcheques is voorzien en verneemt graag wanneer die tweede verhoging zal worden doorgevoerd.

De spreekster gaat nadien in op het minimumloon en merkt op dat hiervoor nog een cao in de Nationale Arbeidsraad dient te worden afgesloten. Welke stappen worden gezet om te verzekeren dat deze verhoging effectief leidt tot meer koopkracht voor werkenden?

Daarnaast verwijst het Kamerlid opnieuw naar het recente tussentijds verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.<sup>5</sup> Uit dat verslag blijkt dat er geen loonhandicap is ten opzichte van de buurlanden; integendeel, tegen eind 2026 zou België een voordeel kennen van -1,1 %.

Ook de Belgische Nationale Bank geeft aan dat de winstmarges van ondernemingen gezond zijn, zij het met verschillen tussen sectoren. Toch stelt de spreekster vast dat de stijgende winsten vooral naar aandeelhouders vloeien, terwijl werknemers die dagelijks bijdragen niet steeds een evenredig deel ontvangen. Dit is problematisch. Is de minister bereid om de beschikbare loonmarge te benutten? Indien men ook de bestaande subsidies en lastenverlagingen zou meenemen in de berekening van de loonnorm, zou de beschikbare marge nog groter zijn, meent zij.

De spreekster plaatst vervolgens vraagtekens bij de historische loonhandicap, verwijzend naar de verouderde loonnormwet van 1996. Zij vraagt of er vanaf 2027 ruimte is voor bruto loonsverhogingen en informeert naar de stand van het advies van de sociale partners over een mogelijke aanpassing van de wet, die volgens haar duidelijke tekortkomingen vertoont. Ze herhaalt dat er vandaag al loonmarge aanwezig is.

De spreekster pleit voor de invoering van een koopkrachtpremie vanaf 2026. Dat zorgt niet alleen voor een eerlijkere verdeling van de winsten, maar versterkt ook de koopkracht van iedereen. Dat komt bovendien ten goede aan kleine zelfstandigen, aangezien hogere koopkracht leidt tot meer lokale bestedingen. Een dergelijke premie kan ook de competitiviteit van goed presterende bedrijven versterken, doordat zij gemakkelijker extra personeel kunnen aantrekken.

<sup>5</sup> <https://www.kenniswest.be/publicatie/crb-verslag-2026-0530-macro-economische-situatie-van-de-ondernemingen-rentabiliteit-investeringen-en-werkgelegenheid-in/287898>

dans un contexte de tensions internationales entraînant une augmentation des factures et des coûts généraux.

À cet égard, la membre rappelle qu'une deuxième augmentation des titres-repas est prévue et souhaite savoir à quelle date celle-ci sera mise en œuvre.

Elle aborde ensuite la question du salaire minimum et souligne qu'un accord collectif doit encore être conclu au sein du Conseil national du travail. Quelles mesures sont prises pour garantir que cette hausse augmente réellement le pouvoir d'achat des travailleurs?

En outre, l'intervenante se réfère de nouveau au récent rapport intermédiaire du Conseil central de l'économie<sup>5</sup>. Celui-ci montre qu'il n'existe pas de handicap salarial par rapport aux pays voisins; au contraire, la Belgique devrait bénéficier d'un avantage de 1,1 % d'ici la fin de l'année 2026.

La Banque nationale de Belgique indique également que les marges bénéficiaires des entreprises sont saines, même si elles varient d'un secteur à l'autre. La membre constate toutefois que les bénéfices croissants profitent surtout aux actionnaires, tandis que les travailleurs qui y contribuent quotidiennement n'en reçoivent pas toujours une part proportionnelle. Cela pose problème. Le ministre est-il prêt à exploiter la marge salariale disponible? Selon elle, en intégrant les subventions et allègements existants dans le calcul de la norme salariale, cette marge serait encore plus importante.

L'intervenante remet ensuite en question le handicap salarial historique, en se référant à la loi obsolète de 1996 sur les normes salariales. Elle demande s'il y aura une marge pour des augmentations salariales brutes à partir de 2027 et s'informe de l'avis des partenaires sociaux sur une éventuelle modification de la loi, qui, selon elle, présente des lacunes évidentes. Elle répète qu'il existe déjà aujourd'hui une marge salariale.

La membre préconise l'instauration d'une prime de pouvoir d'achat dès 2026. Elle permettrait non seulement une répartition plus équitable des bénéfices, mais renforcerait aussi le pouvoir d'achat de tous. Cela profiterait en outre aux petits indépendants, un pouvoir d'achat accru stimulant les dépenses locales. Une telle prime pourrait également améliorer la compétitivité des entreprises performantes en facilitant le recrutement du personnel supplémentaire.

<sup>5</sup> <https://www.kenniswest.be/publicatie/crb-verslag-2026-0530-macro-economische-situatie-van-de-ondernemingen-rentabiliteit-investeringen-en-werkgelegenheid-in/287898>

De spreekster bespreekt dan de activering en werkloosheidsuitkeringen. Zij onderschrijft het belang van werk, maar wijst erop dat activering niet voor iedereen vanzelfsprekend is. Daarom pleit zij voor uitzonderingen, zoals voor 55-plussers, en voor extra middelen voor OCMW's en maatwerkbedrijven.

Hoewel er volgens de minister intensief overleg met de regio's plaatsvindt, ziet ze weinig concrete vooruitgang, onder meer in de screening van niet-toeleidbaren. Ze betreurt dat de Vlaamse minister van Onderwijs, Justitie en Werk, mevrouw Zuhail Demir, de afgesproken aanpak heeft stopgezet, terwijl maatwerkbedrijven openstaande plaatsen hebben.

Het lid wil graag weten hoeveel overleg nog nodig is, welke rol de minister hierin opneemt en welke afspraken worden gemaakt met de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten om mensen correct naar het juiste statuut en de juiste ondersteuning toe te leiden.

De spreekster brengt vervolgens een noodkreet uit het deeltijdskunstonderwijs onder de aandacht. Ze wijst erop dat kunstenaars vaak kleine lesopdrachten combineren met hun artistieke praktijk, wat volgens het werkveld zelfs als de ruggengraat van het deeltijdskunstonderwijs wordt beschouwd.

Door de huidige regelgeving kunnen lesopdrachten van minder dan twaalf uur echter niet worden gecombineerd met een inkomensgarantie-uitkering. Hierdoor riskeren kunstenaars die een beperkte opdracht aanvaarden hun sociale bescherming te verliezen, terwijl zij die niet aanvaarden wél bescherming behouden via het kunstenaarsstatuut of via werkloosheid tussen opdrachten. Zij noemt dit een pervers effect dat haaks staat op de doelstelling om werk te stimuleren.

Omdat de nieuwe regeling op 1 maart 2026 ingaat en er signalen zijn dat lesgevers in dat geval meteen afhaken, vreest zij dat leerlingen en cursisten in het deeltijdskunstonderwijs hun leerkrachten zullen verliezen. Zij vraagt de minister om dit probleem dringend te onderzoeken en na te gaan of alle betrokkenen zich bewust zijn van de gevolgen.

Mevrouw Vanrobaeys gaat dan in op het sociaal overleg in de retailsector. Ze wijst op een toenemende *race to the bottom*, waarbij werknemers in winkels onder groeiende druk staan. Deze concurrentiedruk treft ook Belgische spelers zoals Colruyt, die volgens haar in het defensief worden geduwd door grote internationale ketens.

Het lid vraagt daarom naar de timing en stand van zaken van de harmonisering van de paritaire comités,

Elle aborde ensuite l'activation et les allocations de chômage. Elle reconnaît l'importance du travail, mais rappelle que l'activation ne va pas de soi pour tous et plaide pour des exceptions, par exemple pour les plus de 55 ans, et pour des moyens additionnels pour les CPAS et entreprises de travail adapté.

Si, selon le ministre, des échanges intenses ont lieu avec les Régions, elle constate peu de progrès concrets, notamment pour l'identification des personnes inaptes. Elle déplore que la ministre flamande de l'Enseignement, de la Justice et de l'Emploi, Mme Zuhail Demir, ait mis fin à l'approche convenue, alors que des postes restent vacants dans ces entreprises.

La membre souhaite savoir combien de consultations sont encore nécessaires, quel rôle le ministre joue à cet égard et quels accords sont conclus avec les services régionaux de l'emploi afin d'orienter correctement les personnes vers le statut et l'aide appropriés.

L'intervenante attire ensuite l'attention sur l'alerte lancée par le secteur de l'enseignement artistique à temps partiel. Elle souligne que les artistes combinent souvent de petits contrats d'enseignement avec leur pratique artistique, ce qui constitue, selon les professionnels, l'épine dorsale de ce type d'enseignement.

Cependant, selon la réglementation actuelle, les missions d'enseignement de moins de douze heures ne peuvent pas être combinées avec une allocation de garantie de revenu. Les artistes qui acceptent une mission limitée risquent donc de perdre leur protection sociale, tandis que ceux qui ne l'acceptent pas la conservent grâce au statut d'artiste ou au chômage entre deux missions. Elle qualifie cela d'effet pervers qui va à l'encontre de l'objectif visant à stimuler l'emploi.

La nouvelle réglementation, qui entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2026, pourrait pousser certains enseignants à se retirer immédiatement. Elle craint que les élèves des cours d'art à temps partiel perdent leurs enseignants et demande au ministre d'examiner la situation en urgence, en s'assurant que toutes les parties en mesurent les conséquences.

Mme Vanrobaeys aborde ensuite le dialogue social dans le secteur du commerce de détail. Elle souligne une course vers le bas qui met les employés sous pression croissante. Cette concurrence touche également des acteurs belges tels que Colruyt qui, selon elle, sont mis sur la défensive par les grandes chaînes internationales.

La membre demande dès lors le calendrier et l'avancement de l'harmonisation des commissions paritaires,

zodat de druk op werknemers vermindert en er een eerlijker speelveld binnen de sector ontstaat.

De spreekster benadrukt vervolgens het belang van het stakingsrecht, dat volgens haar een fundamenteel recht is beschermd door internationale verdragen. Hoewel stakingen hinder kunnen veroorzaken, wijst ze erop dat sociale acties historisch hebben geleid tot cruciale verworvenheden zoals stemrecht, jaarlijkse vakantie en sociale bescherming. Dergelijke acties maken volgens haar deel uit van een democratische samenleving en dragen bij aan maatschappelijke vooruitgang.

De spreekster gaat dan dieper in op het sociaal overleg bij collectieve ontslagen, herstructureringen en faillissementen. Ze verwijst naar recente en eerdere dossiers zoals Tupperware, Audi en het woonzorgcentrum Vordenstein in Schoten. In al deze gevallen ziet zij hetzelfde patroon: bedrijven keren eerst winsten uit – vaak mogelijk gemaakt door overheidssubsidies – terwijl werknemers later zonder bescherming achterblijven wanneer de activiteiten worden stopgezet. Volgens haar toont dit aan dat er nog te veel achterpoortjes in het systeem bestaan.

Het lid vraagt daarom naar de stand van zaken van de aangekondigde werkgroep over faillissementsprocedures en welke timing de minister voorziet om deze structurele problemen aan te pakken.

De spreekster heeft het daarna over de dertigste verjaardag van de Codex welzijn op het werk. Hoewel ze erkent dat de minister reeds inzet op meer preventie, wijst zij op de zorgwekkende evolutie van het aantal langdurig zieken, in het bijzonder bij jongeren onder de veertig. Volgens haar maakt dit duidelijk dat een grondige evaluatie van de codex essentieel is. Zal die evaluatie expliciet focussen op psychosociale risico's zoals discriminatie, agressie, toxisch leiderschap en het gebrek aan redelijke aanpassingen? Het zijn stuk voor stuk cruciale factoren voor een succesvolle re-integratie van langdurig zieken, die daar vaak naar vragen en hopen dat hun traject eindelijk wél een positief verhaal kan worden.

Het lid verwijst dan naar de dienstenchequesector, waar negen op de tien bedrijven de welzijnswetgeving niet naleven. Ondanks herhaalde inspecties blijven de problemen bestaan. Ze herinnert eraan dat de minister had aangekondigd dat de inspectierondes worden voortgezet en dat er naast waarschuwingen sancties zouden volgen, en vraagt naar de huidige stand van zaken.

afin de réduire la pression sur les travailleurs et d'assurer plus d'équité dans le secteur.

L'intervenante souligne ensuite l'importance du droit de grève, qui, selon elle, est un droit fondamental protégé par des traités internationaux. Bien que les grèves puissent causer des nuisances, elle souligne que les actions sociales ont à travers l'histoire permis d'obtenir des acquis cruciaux tels que le droit de vote, les congés annuels et la protection sociale. Elle estime que de ces actions font partie intégrante d'une société démocratique et contribuent au progrès social.

L'intervenante aborde ensuite plus en détail la concertation sociale en cas de licenciements collectifs, de restructurations et de faillites. Elle renvoie à des dossiers récents et plus anciens, tels que Tupperware, Audi et la maison de repos Vordenstein à Schoten. Dans tous ces cas, elle constate le même schéma, à savoir que les entreprises distribuent d'abord leurs bénéfices – souvent rendus possibles par des subventions publiques –, tandis que les travailleurs salariés se retrouvent ensuite sans protection lorsqu'un terme est mis aux activités. Elle considère que cela indique qu'il existe encore trop de failles dans le système.

C'est pourquoi la membre demande où en est le groupe de travail annoncé sur les procédures de faillite et quel calendrier le ministre prévoit pour s'attaquer à ces problèmes structurels.

L'intervenante évoque ensuite le trentième anniversaire du Code du bien-être au travail. Bien qu'elle reconnaisse que le ministre met déjà l'accent sur une prévention accrue, elle souligne l'évolution préoccupante du nombre de malades de longue durée, en particulier chez les jeunes de moins de quarante ans. Elle estime que ce phénomène indique clairement qu'une évaluation approfondie du Code est essentielle. Cette évaluation se concentrera-t-elle explicitement sur les risques psychosociaux tels que la discrimination, l'agressivité, le management toxique et l'absence d'aménagements raisonnables? Tous ces facteurs sont cruciaux pour une réintégration réussie des malades de longue durée, qui en font souvent la demande et espèrent que leur parcours pourra finalement connaître une issue positive.

La députée renvoie ensuite au secteur des titres-services, où neuf entreprises sur dix ne respectent pas la législation en matière de bien-être au travail. Malgré des inspections répétées, les problèmes persistent. Elle rappelle que le ministre avait annoncé que les inspections se poursuivraient et qu'en plus des avertissements, des sanctions seraient prises. L'intervenante demande où en est ce dossier.

Wat de problematiek rond dagcontracten en uitzendarbeid betreft, wijst het lid erop dat werkgevers die interimsvast willen aanwerven vaak geconfronteerd worden met hoge afwerfingsvergoedingen, ook in zorginstellingen die met publieke middelen werken. Daarnaast stelt zij vast dat, ondanks de daling van het aantal dagcontracten door responsabilisering, er een verschuiving plaatsvindt naar tweedaagse contracten en korte contracten buiten de uitzendarbeid.

Aangezien beide kwesties in het regeerakkoord zijn opgenomen, vraagt zij naar de timing en geplande initiatieven. Zij benadrukt dat leven “van sms tot sms” voor werknemers onhoudbaar is en dat zulke onzekere contracten geen businessmodel mogen blijven, zodat doorstroming naar vaste tewerkstelling wordt bevorderd.

Betreffende de combinatie van werk en gezin verwelkomt de spreker de extra week geboorteverlof binnen het familiekrediet, maar vraagt ze naar de concrete timing. Daarnaast wijst ze op de grote versnippering in anciënniteits- en tewerkstellingsvoorwaarden binnen de verschillende verlostelsels, wat voor veel werknemers nauwelijks te doorgronden is.

Als voorbeeld verwijst het lid naar het verschil tussen halftijds ouderschapsverlof, waarvoor men voltijds moet werken, en halftijds tijdskrediet omwille van zorg voor een kind, waarvoor een tewerkstelling van drie vierden vereist is. Is de minister bereid deze voorwaarden minstens te harmoniseren, zoals aangekondigd in de beleidsnota, en zo niet, wat wordt precies bedoeld en welke timing wordt voorzien?

Het lid richt zich daarna op de loontransparantie. Zij benadrukt het belang van de Europese loontransparantierichtlijn 2023/970 over en vraagt welke concrete maatregelen de minister reeds heeft genomen en nog plant om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen. Daarnaast informeert ze naar de stand van de omzetting van de richtlijn, aangezien in de beleidsnota vooral wordt verwezen naar administratieve vereenvoudiging. Hoe zal de minister garanderen dat de richtlijn tijdig, uiterlijk tegen 7 juni, wordt geïmplementeerd? Indien de sociale partners geen unaniem of gedeeld advies afleveren, welke visie hanteert de minister zelf over loontransparantie en op welke manier zal de omzetting

En ce qui concerne la problématique des contrats journaliers et du travail intérimaire, la membre souligne que les employeurs qui souhaitent recruter définitivement des intérimaires sont souvent confrontés à des indemnités élevées pour engagement, et ce, également dans les établissements de soins qui fonctionnent grâce à un financement public. Elle constate en outre que, malgré la diminution du nombre de contrats journaliers grâce à la responsabilisation, un glissement vers des contrats de deux jours et des contrats de courte durée en dehors du travail intérimaire est observé.

Étant donné que ces deux questions figurent dans l'accord de gouvernement, elle s'enquiert du calendrier et des initiatives prévues. Elle souligne que vivre “de SMS en SMS” est intenable pour les travailleurs, que de tels contrats précaires ne peuvent continuer à constituer un modèle économique et qu'il faut favoriser la transition vers un emploi stable.

En ce qui concerne la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, l'intervenante se félicite de la semaine supplémentaire de congé de naissance dans le cadre du crédit familial, mais demande quel sera le calendrier concret de cette mesure. Elle souligne en outre la grande fragmentation des conditions d'ancienneté et d'emploi dans les différents régimes de congé, ce qui est difficilement compréhensible pour de nombreux travailleurs.

À titre d'exemple, la membre évoque la différence entre le congé parental à mi-temps, pour lequel il faut travailler à temps plein, et le crédit-temps à mi-temps pour prendre soin d'un enfant, pour lequel une occupation à trois quarts temps est requise. Le ministre est-il disposé à tout le moins à harmoniser ces conditions, comme annoncé dans la note de politique générale, et si ce n'est pas le cas, quelle est exactement son intention et quel est le calendrier prévu?

La membre aborde ensuite la question de la transparence des rémunérations. Elle souligne l'importance de la directive européenne 2023/970 sur la transparence des rémunérations et demande quelles mesures concrètes le ministre a déjà prises et prévoit encore de prendre afin de réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Elle s'informe en outre sur l'état d'avancement de la transposition de la directive, car la note de politique générale renvoie surtout de la simplification administrative. Comment le ministre garantira-t-il que la directive sera mise en œuvre en temps utile, d'ici au 7 juin au plus tard? Si les partenaires sociaux ne rendent pas un avis unanime ou partagé, quel est le

zorgen voor effectieve controle en sancties, en niet louter voor bijkomende administratie?

Mevrouw Vanrobaeys staat daarna stil bij de impact van artificiële intelligentie. Ze wijst erop dat er dagelijks berichten verschijnen over mogelijk grootschalig jobverlies door AI, terwijl andere analyses aangeven dat het vooral om verschuivingen gaat. Volgens haar blijft de werkelijke impact onduidelijk.

Naast de effecten op de werkgelegenheid benadrukt zij dat AI op de werkvloer vandaag vaak zonder duidelijk kader wordt ingezet. Hoewel de *AI Act* overleg en transparantie verplicht stelt, ziet zij in de praktijk weinig sociaal overleg, informatie of bewustwording. Werknemers zouden generatieve AI-tools gebruiken zonder duidelijke regels, wat kan leiden tot fouten en risico's.

Daarnaast vraagt zij aandacht voor mogelijke discriminatie in AI-gestuurde selectieprocedures en voor het gebruik van AI als controle-instrument, zoals in evaluaties, prestatie meting of zelfs ontslag, in plaats van ter ondersteuning van werknemers. Ze verwijst daarbij ook naar voorbeelden in de privésector waar AI wordt ingezet om medewerkers permanent te monitoren.

Zal de minister initiatieven nemen om duidelijke grenzen, waarborgen en sociale dialoog te verzekeren, zodat algoritmes niet ongecontroleerd beslissingen kunnen nemen over selectie, evaluatie of ontslag van werknemers?

Het lid wendt zich tot slot tot de situatie van de platformwerkers. Ze informeert naar de stand van zaken van de omzetting van de Europese richtlijn 2024/2831 hieromtrent.

Daarnaast uit ze haar verontwaardiging over het uitstel van de verplichte arbeidsongevallenverzekering voor platformwerkers, die oorspronkelijk op 1 januari 2026 zou ingaan maar in december 2025 werd verschoven naar 1 januari 2028. Hierdoor blijven volgens haar onder meer zelfstandige taxichauffeurs onbeschermd, ondanks hun dagelijkse risico's. Ze wijst erop dat verzekeraars klaarstonden om deze dekking aan te bieden en dat twee jaar voorbereidingstijd ruimschoots volstond.

point de vue personnel du ministre sur la transparence des rémunérations et de quelle manière la transposition permettra-t-elle effectivement un contrôle et des sanctions? Ne se réduira-t-elle pas à une charge administrative supplémentaire?

Mme Vanrobaeys évoque ensuite l'impact de l'intelligence artificielle. Elle souligne que les médias publient quotidiennement des informations concernant de probables pertes d'emplois à grande échelle dues à l'IA, tandis que d'autres analyses indiquent qu'il s'agira principalement de déplacements d'emplois. L'intervenante estime que l'impact réel reste flou.

Outre les effets sur l'emploi, l'intervenante souligne que l'IA est souvent utilisée actuellement sur le lieu de travail sans cadre clair. Bien que le règlement sur l'intelligence artificielle (*AI Act*) impose une concertation et la transparence, elle perçoit, en pratique, peu de concertation sociale, d'information ou de sensibilisation. Les travailleurs utiliseraient des outils d'IA générative sans règles claires, ce qui pourrait engendrer des erreurs et des risques.

Elle attire par ailleurs l'attention sur le risque de discrimination dans les procédures de sélection pilotées par l'IA et sur l'utilisation de l'IA comme outil pour exercer un contrôle, tel que dans les évaluations, la mesure des prestations, voire les licenciements, plutôt que comme outil destiné à aider les travailleurs. Elle cite également des exemples dans le secteur privé, où l'IA est utilisée pour contrôler en permanence les collaborateurs.

Le ministre prendra-t-il des initiatives pour assurer des limites claires, des garanties et un dialogue social, afin que les algorithmes ne puissent pas prendre de décisions incontrôlées concernant la sélection, l'évaluation ou le licenciement de travailleurs?

Enfin, la députée aborde la situation des travailleurs des plateformes. Elle s'informe de l'état d'avancement de la transposition de la directive européenne 2024/2831 qui traite de ce sujet.

Elle exprime en outre son indignation face au report de l'assurance contre les accidents du travail obligatoire pour les travailleurs des plateformes, qui devait initialement entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026, mais qui, en décembre 2025, a été reportée au 1<sup>er</sup> janvier 2028. L'intervenante considère qu'il s'ensuit que les chauffeurs de taxi indépendants notamment restent sans protection, malgré les risques auxquels ils sont exposés quotidiennement. Elle souligne que les assureurs étaient prêts à offrir cette couverture et que deux ans de préparation étaient largement suffisants.

Ze vraagt welke motivering aan dit uitstel ten grondslag ligt, welke tijdelijke bescherming voorzien wordt en wat er in het proces is misgelopen.

*Mevrouw Nathalie Muylle (cd&v)* bekijkt de waarde van werk niet enkel economisch, maar eveneens als een bron van sociale cohesie, persoonlijke ontplooiing en maatschappelijke participatie. De doelstelling van een werkzaamheidsgraad van 80 % blijft daarbij leidend. Binnen het arbeidsmarktbeleid ziet het lid drie grote werven die vandaag centraal staan.

De eerste werf betreft de activeringsinspanningen, waarbij de beperking van de werkloosheidsduur een eerste belangrijke stap vormt en waarbij nu vooral sterk moet worden ingezet op arbeidsbemiddeling en duurzame tewerkstelling.

Een tweede belangrijke werf betreft de groep langdurig zieken, inmiddels meer dan 500.000 mensen. Hun re-integratie blijft cruciaal, met bijzondere aandacht voor wat werknemers wél nog kunnen en op welke manier zij opnieuw duurzaam kunnen worden ingezet.

De derde werf heeft te maken met flexibiliteit, zowel voor werkgevers als werknemers, om werk en organisatievormen beter af te stemmen en de combinatie van arbeid en gezin te verbeteren.

Het lid stelt vervolgens enkele vragen over het hoofdstuk rond de sociale partners. De minister heeft de sociale partners verzocht om tegen eind december 2025 duidelijkheid te brengen over de modaliteiten van het stakingsrecht. Daar is vandaag echter nog geen resultaat van te zien. In het licht van de aanhoudende problemen bij de NMBS vraagt zij waar dit dossier momenteel staat.

De spreekster wijst vervolgens op het cruciale belang van de deelstaten in een actief arbeidsmarktbeleid, zeker in het licht van de beperking van de werkloosheidsduur, de activeringsinspanningen en de re-integratie van langdurig zieken. Zij verwijst naar de federale beslissing om 50 miljoen euro extra te voorzien voor sociale economie en herinnert eraan dat de minister eerder aangaf dat er aan een verdeelsleutel werd gewerkt.

Er zou inmiddels overleg zijn geweest met de deelstaten. Is er een akkoord bereikt over de verdeling van de middelen? Zo ja, op welke manier zullen die verdeeld

Elle demande quelle est la justification de ce report, quelle protection provisoire est prévue et ce qui a entravé le processus.

*Mme Nathalie Muylle (cd&v)* considère que le travail présente une valeur non seulement du point de vue économique, mais également en tant que source de cohésion sociale, d'épanouissement personnel et de participation sociale. L'objectif d'un taux d'emploi de 80 % reste un principe directeur à cet égard. La membre distingue trois grands chantiers autour desquels s'articule actuellement la politique du marché du travail.

Le premier concerne les efforts d'activation. À cet égard, la limitation de la durée du chômage constitue une première avancée majeure et il faudra désormais s'engager résolument et principalement en faveur du placement et de l'emploi durable.

Un deuxième chantier important concerne le groupe des malades de longue durée, lequel compte dans l'intervalle plus de 500.000 personnes. Leur réintégration reste cruciale, en accordant une attention particulière à ce que les travailleurs sont encore capables de faire et à la manière dont ils peuvent être réactivés de manière durable.

Le troisième chantier concerne la flexibilité, tant pour les employeurs que pour les travailleurs, afin de mieux mettre en adéquation le travail et les formes d'organisation, et d'améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie de famille.

La membre formule ensuite quelques questions à propos du chapitre concernant les partenaires sociaux. Le ministre leur a demandé de clarifier les modalités du droit de grève pour la fin décembre 2025. Aucun résultat n'est encore visible à ce jour. Au regard des problèmes persistants à la SNCB, elle demande où en est ce dossier actuellement.

L'intervenante souligne ensuite l'importance cruciale des entités fédérées dans une politique active du marché du travail, *a fortiori* dans le contexte de la limitation de la durée du chômage, des efforts d'activation et de la réintégration des malades de longue durée. Elle renvoie à la décision fédérale de prévoir 50 millions d'euros supplémentaires pour l'économie sociale et rappelle que le ministre avait précédemment indiqué qu'une clé de répartition était en cours d'élaboration.

Une concertation aurait eu lieu entre-temps avec les entités fédérées. Un accord a-t-il été atteint au sujet de la répartition des moyens? Dans l'affirmative, de quelles

worden en wanneer? De regio's hebben immers tijd nodig om daar openbare aanbestedingen voor te lanceren.

Het lid verwijst vervolgens naar de nood aan interregionale harmonisatie om buitensporige verschillen tussen regio's weg te werken, vooral omdat arbeidsmobiliteit vandaag bijzonder moeilijk blijft. Aangezien eerdere pogingen om regels op elkaar af te stemmen niet zijn geslaagd, vraagt zij de minister naar een duidelijke timing en concrete aanpak. Zij benadrukt dat het debat niet in vaagheid mag blijven.

Op 1 maart 2026 is de tweede fase van de beperking van de werkloosheid ingegaan voor personen die langer dan twee jaar werkloos zijn. Voor personen die al een zorgopleiding volgen werd een uitzondering voorzien zodat zij die opleiding kunnen afmaken, en dat ook nieuwe werkzoekenden een zorgopleiding kunnen starten in het kader van knelpuntberoepen.

Gezien de blijvende en groeiende lijst van knelpuntberoepen vraagt het lid naar een eerste stand van zaken: Hoeveel werkzoekenden combineren vandaag een zorgopleiding met een werkloosheidsuitkering? Werkt het systeem goed?

De spreekster behandelt daarna de re-integratie van langdurig zieken. Terugkeren naar dezelfde werkgever is niet altijd mogelijk, bijvoorbeeld omdat de functie niet meer haalbaar is of omdat er geen aangepast werk beschikbaar is. Hoe wil de minister concreet maken dat langdurig zieken bij een andere werkgever kunnen worden ingezet? Welke rol moeten de sociale partners hierin spelen?

De problematiek van medische overmacht sluit nauw aan bij de re-integratie van langdurig zieken: wanneer aangepast werk binnen het eigen bedrijf niet mogelijk is, moet worden bekeken hoe werknemers bij andere werkgevers kunnen worden ingezet zodat hun expertise niet verloren gaat.

In een recent persbericht van Acerta, blijkt dat een op de vier werkgevers geen re-integratiebeleid heeft. Dat vindt de spreekster zorgwekkend, zeker nu de overheid sterker wil inzetten op opvolging en controle. Volgens haar is sensibilisering daarom minstens even belangrijk als handhaving. Hoe kijkt de minister hiernaar? Op welke

manière et selon quel calendrier seront-ils répartis? Les Régions ont en effet besoin de temps pour lancer des adjudications publiques en la matière.

L'intervenante évoque ensuite la nécessité d'une harmonisation interrégionale qui permettrait d'éliminer les différences excessives entre les régions, surtout parce que la mobilité professionnelle reste particulièrement difficile aujourd'hui. Étant donné que les tentatives précédentes d'harmonisation des règles ont échoué, l'intervenante demande au ministre un calendrier précis et une stratégie concrète. Elle souligne que le débat ne peut pas rester vague.

Le 1<sup>er</sup> mars 2026, la deuxième phase de la limitation du chômage est entrée en vigueur pour les chômeurs qui ont été sans emploi pendant plus de deux ans. Une exception a été prévue pour les personnes qui suivent déjà une formation dans le secteur des soins, afin qu'elles puissent terminer cette formation, et pour que les nouveaux demandeurs d'emploi puissent également entamer une formation dans un métier en pénurie.

Compte tenu de la liste toujours plus longue des métiers en pénurie, l'intervenante demande un premier état des lieux: Combien de demandeurs d'emploi y a-t-il qui associent aujourd'hui une formation dans le secteur des soins de santé et une allocation de chômage? Le système fonctionne-t-il bien?

L'intervenante aborde ensuite la question de la réintégration des malades de longue durée. Il n'est pas toujours possible de reprendre le travail chez le même employeur, par exemple parce que le travailleur ne peut plus exercer sa fonction précédente ou parce qu'aucun emploi adapté n'est disponible. Comment le ministre compte-t-il permettre concrètement aux malades de longue durée de trouver du travail auprès d'un autre employeur? Quel rôle les partenaires sociaux doivent-ils jouer à cet égard?

La problématique de la force majeure médicale est étroitement liée à la question de la réintégration des malades de longue durée: lorsqu'il n'est pas possible de trouver un travail adapté au sein de l'entreprise, il faut examiner comment les travailleurs concernés pourraient être employés par d'autres employeurs afin que leur expertise ne soit pas perdue.

Selon un communiqué de presse récent d'Acerta, un employeur sur quatre n'a pas de politique de réintégration. Selon l'intervenante, cette situation est d'autant plus préoccupante que les pouvoirs publics souhaitent à présent renforcer le suivi et le contrôle. Selon l'intervenante, la sensibilisation est donc au moins aussi importante que

manier kan hij bijdragen aan meer bewustmaking en de uitbouw van degelijk re-integratiebeleid binnen bedrijven?

Het lid gaat vervolgens in op het hoofdstuk over de inclusieve arbeidsmarkt. Zij onderstreept het belang van de Europese loontransparantierichtlijn 2023/970, die uiterlijk op 7 juni moet zijn omgezet. Ze informeert naar het concrete plan van aanpak van de minister en wanneer een voorontwerp aan de regering en vervolgens aan het Parlement zal worden voorgelegd.

Daarnaast verwijst zij naar de passage in de beleidsnota over het salarisplafond. Aangezien in juli 2025 een eerste stap werd gezet, wil zij graag weten wanneer de volgende stappen gepland zijn.

Mevrouw Muylle vraagt verder naar de stand van zaken rond de verhoging van de maaltijdcheques met twee euro, waarvan de eerste stap al werd gezet en een tweede stap nog wordt verwacht. Zij informeert naar de verdere timing, het proces dat de minister voor ogen heeft en de rol van de sociale partners daarin.

Daarnaast vraagt zij naar de toekomst van de ecocheques. Aangezien veel bedrijven deze nog hebben toegekend, wil zij weten welke verdere stappen gepland zijn en of een integratie in het systeem van maaltijdcheques wordt overwogen.

Dan staat het lid stil bij het mobiliteitsbudget. Hoewel recent een eerste belangrijke stap werd gezet – waarbij vanaf 2027 bij bedrijfswagens een alternatief moet worden aangeboden – merkt zij op dat in de praktijk bepaalde evoluties haaks staan op de bedoeling van een duurzaam mobiliteitsbeleid.

Zij verwijst naar cafetariaplannen waarin bedrijfswagens, inclusief allerlei extra's, worden aangeboden. Dit kan niet de bedoeling zijn. Hoe ziet de minister de verhouding tussen mobiliteitsbudget en cafetariaplannen? Hoe moeten beide systemen op elkaar worden afgestemd? Welke verdere stappen wil hij daaromtrent nemen?

De spreekster behandelt vervolgens het thema combinatie arbeid en gezin. De minister had hierrond tegen de zomer van 2026 een voorontwerp beloofd. Zij vraagt naar de grote lijnen van dat ontwerp, aangezien de beleidsnota hierover volgens haar vaag blijft, onder meer wat betreft het rugzakje per kind en de verschillende opnameperiodes.

l'application de la loi. Quelle est la position du ministre à ce sujet? Comment peut-il contribuer à une plus grande sensibilisation et à l'élaboration d'une politique de réintégration solide au sein des entreprises?

L'intervenante aborde ensuite le chapitre consacré au marché du travail inclusif. Elle souligne l'importance de la directive européenne 2023/970 sur la transparence salariale, qui doit être transposée, au plus tard, le 7 juin. Elle s'enquiert de l'état d'avancement du plan d'action concret du ministre et demande quand un avant-projet sera soumis au gouvernement, puis au Parlement.

Elle évoque ensuite un passage de la note de politique générale concernant le plafond salarial. Étant donné qu'une première mesure a été prise en juillet 2025, elle souhaite savoir quand les prochaines mesures seront prises.

Mme Muylle s'enquiert également de l'état d'avancement de l'augmentation de deux euros des chèques-repas, dont la première étape a déjà été franchie et la deuxième est attendue. Elle aimerait connaître le calendrier prévu, les intentions du ministre et le rôle des partenaires sociaux à cet égard.

Elle interroge ensuite le ministre sur l'avenir des écochèques. Étant donné que de nombreuses entreprises les ont encore attribués, elle souhaite savoir quelles seront les prochaines étapes et si une intégration dans le système des chèques-repas est envisagée.

L'intervenante évoque ensuite le budget mobilité. Elle fait observer que, bien qu'une première étape importante ait récemment été franchie – une alternative à la voiture de société devant être proposée à partir de 2027 –, en pratique, certains programmes vont à l'encontre de l'objectif d'une politique de mobilité durable.

Elle mentionne les plans cafétéria, dans lesquels des voitures de société et une multitude d'autres avantages sont proposés. Ce n'est pas à cela qu'ils devraient servir. Comment le ministre conçoit-il l'articulation entre le budget mobilité et les plans cafétéria? Comment ces deux systèmes doivent-ils être coordonnés? Quelles autres mesures compte-t-il prendre à cet égard?

L'intervenante aborde ensuite la question de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Le ministre avait promis un avant-projet à ce sujet pour l'été 2026. L'intervenante aimerait connaître les grandes lignes de ce projet, car elle estime que la note de politique générale reste vague à ce sujet, notamment en ce qui concerne le "sac à dos" par enfant et les différentes périodes visées.

Daarnaast herhaalt zij de vraag naar de extra week moederschapsverlof. Omdat de middelen hiervoor reeds zijn voorzien en het dossier al weken aansleept, wil zij weten wanneer deze bijkomende week eindelijk wordt ingevoerd.

Wat betreft het opleidingsrecht wordt in de beleidsnota gesteld dat meer flexibiliteit nodig is, maar tegelijk ook een sterkere focus op collectieve opleidingen. Aangezien de minister werkt aan een voorontwerp, vraagt zij wanneer dit wordt verwacht en welke richting het precies zal uitgaan.

De spreekster komt ook terug op het dossier rond de FLA (Federal Learning Account), dat vervangen wordt door een administratief minder belastend systeem. Zij informeert naar het lopende overleg met de regio's en vraagt of er nog bijkomende stappen of initiatieven te verwachten zijn.

Het lid bespreekt dan het luik flexibiliteit en verwijst naar de aangekondigde wet diverse bepalingen inzake werk, waarin onder meer maatregelen rond nachtarbeid, opzegtermijnen en minimale arbeidsduur zouden worden opgenomen. Over de overuren blijft het volgens haar echter opvallend stil. Ze vraagt dat hierover snel duidelijkheid wordt verschaft.

De spreekster benadrukt dat het debat over overuren voor haar partij samenhangt met dat over flexi-jobs en wijst op de geplande uitbreiding daarvan. De minister heeft eerder aangegeven dat dit dossier in commissie A vastzat, maar het lid heeft vernomen dat het daar intussen voorbij is en nu voor advies naar de Raad van State is doorverwezen. Daarom vraagt zij wanneer het flexi-jobdossier uiteindelijk in het Parlement zal worden ingediend.

Het Kamerlid gaat dan in op de uitzendarbeid. Ze hekelt bepaalde excessen in de sector, met name rond niet-afwerving. Volgens haar hoort interimwerk thuis in een flexibel arbeidsmarktbeleid, maar moeten misbruiken worden weggewerkt.

Aangezien hierover voorstellen zijn ingediend en afspraken in het regeerakkoord staan, verneemt zij graag van de minister hoe hij deze engagementen alsnog zal uitvoeren en welke maatregelen worden genomen om de huidige excessen in de uitzendsector aan te pakken.

Elle réitère également sa question concernant la semaine supplémentaire de congé de maternité. Étant donné que les moyens nécessaires à cet effet sont déjà prévus et que ce dossier traîne depuis plusieurs semaines, elle souhaite savoir quand cette semaine complémentaire sera enfin accordée.

En ce qui concerne le droit à la formation, la note de politique générale indique qu'il faut prévoir davantage de flexibilité, mais aussi mettre davantage l'accent sur les formations collectives. Étant donné que le ministre est en train de préparer un avant-projet, elle demande quand celui-ci est attendu et quelle orientation il prendra exactement.

L'intervenante revient ensuite sur le FLA (*Federal Learning Account*), qui sera remplacé par un système moins contraignant sur le plan administratif. Elle s'enquiert de l'état d'avancement de la concertation en cours avec les régions, et demande si d'autres mesures ou d'autres initiatives sont prévues.

L'intervenante aborde ensuite la question de la flexibilité et évoque la loi annoncée contenant diverses dispositions relatives au travail, qui prévoirait notamment des mesures concernant le travail de nuit, les délais de préavis et la durée minimale du travail. Selon elle, le silence reste toutefois remarquable en ce qui concerne les heures supplémentaires. Elle demande que des éclaircissements soient rapidement apportés à ce sujet.

L'intervenante souligne que, pour son parti, le débat sur les heures supplémentaires est lié au débat sur les flexi-jobs, et elle attire l'attention sur le projet d'extension de ceux-ci. Le ministre a précédemment indiqué que ce dossier était bloqué en commission mais l'intervenante a appris qu'il avait entre-temps été approuvé et soumis à l'avis du Conseil d'État. L'intervenante demande dès lors quand le dossier des flexi-jobs sera finalement présenté au Parlement.

L'intervenante aborde ensuite la question du travail intérimaire. Elle dénonce certains excès dans ce secteur, notamment en ce qui concerne le non-débauchage. Selon lui, le travail intérimaire a sa place dans une politique flexible du marché du travail, mais les abus doivent être éliminés.

Étant donné que des propositions ont été présentées à ce sujet et que l'accord de gouvernement contient des dispositions à ce sujet, l'intervenante souhaite savoir comment le ministre compte mettre ces engagements en œuvre et quelles mesures seront prises pour lutter contre les excès actuels dans le secteur du travail intérimaire.

Voorts gaat het lid in op de problematiek rond stages in het kader van duaal leren bij bedrijven zonder personeel. Omdat deze ondernemingen niet zijn aangesloten bij een externe preventiedienst, ontstaan er signalen – onder meer in de landbouwsector – dat stages daar niet langer zouden kunnen plaatsvinden.

De minister had beloofd hierover overleg te voeren met het onderwijsveld. Heeft dat overleg intussen plaatsgevonden en welke afspraken werden gemaakt? Het is immers belangrijk zowel rechtszekerheid te bieden als de expertise van kleine bedrijven binnen het duaal leren te behouden.

Mevrouw Muylle sluit af met het dossier rond de arbeidsregistratietijd. Ze merkt op dat er veel onduidelijkheid heerst sinds de regering besliste dat er een initiatief moet komen. Werkgeversorganisaties betogen dat de richtlijn spreekt over het meten van arbeidstijd, niet over een formele registratie, en dat bestaande systemen daarvoor volstaan. Bovendien was België geen rechtstreekse partij in de uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie.

Werknemersorganisaties zien registratie dan weer als een belangrijk instrument, terwijl werkgevers vrezen voor bijkomende administratieve lasten. Het lid wijst erop dat landen zoals Frankrijk en Duitsland ervoor kozen geen bijkomende verplichtingen in te voeren en bij hun bestaande meetsystemen te blijven.

Tegen deze achtergrond vraagt zij de minister welke richting hij wil uitgaan, wanneer dit jaar een concreet initiatief te verwachten valt en hoe hij het traject richting 1 januari 2027 – de vooropgestelde datum – precies wil vormgeven.

*Mevrouw Sarah Schlitz (Ecolo-Groen)* is van mening dat de algemene beleidsnota *Werk* een coherente structuur vertoont en een geheel van maatregelen bevat die rond een duidelijke logica zijn opgebouwd. Het gaat volgens haar niet om een samenraapsel van uiteenlopende maatregelen, maar om een gestructureerd politiek project met een duidelijke rode draad. Toch stemt de discours die de nota begeleidt, waarin wordt verwezen naar de toekomst, de houdbaarheid van het systeem, jobcreatie en de financiering van pensioenen en ziekenhuizen, volgens haar niet echt overeen met de inhoud van de voorgestelde maatregelen. Die tekenen in werkelijkheid een project uit van een diepgaande hervorming van de staat en van de arbeidsmarkt, dat volgens haar eerlijker expliciet zou moeten worden erkend.

L'intervenante aborde ensuite la question des stages dans le cadre de la formation en alternance dans les entreprises sans personnel. Étant donné que ces entreprises ne sont pas affiliées à un service externe de prévention, certains signes indiquent, notamment dans le secteur agricole, que les stages ne pourraient plus y avoir lieu.

Le ministre avait promis de mener une concertation à ce sujet avec le secteur de l'enseignement. Cette concertation a-t-elle déjà eu lieu et qu'en est-il ressorti? Il est en effet important d'assurer la sécurité juridique et de préserver l'expertise des petites entreprises dans le cadre de la formation en alternance.

Mme Muylle conclut en évoquant le dossier relatif à l'enregistrement du temps de travail. Elle fait observer qu'une grande incertitude règne depuis que le gouvernement a décidé qu'une initiative devait être prise. Les organisations patronales soutiennent que la directive mentionne la mesure du temps de travail, et non un enregistrement formel, et que les systèmes existants suffisent à cet effet. De plus, la Belgique n'était pas directement partie à l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne.

Les organisations de travailleurs considèrent quant à elles l'enregistrement comme un instrument important, tandis que les employeurs craignent des charges administratives supplémentaires. L'intervenante souligne que certains pays, par exemple la France et l'Allemagne, ont choisi de ne pas introduire d'obligations complémentaires et de conserver leurs systèmes de mesure existants.

Sachant cela, elle demande au ministre quelle direction il souhaite prendre, si une initiative concrète est attendue cette année à ce sujet, et comment il entend précisément organiser le processus à l'horizon du 1<sup>er</sup> janvier 2027, c'est-à-dire de la date prévue.

*Mme Sarah Schlitz (Ecolo-Groen)* estime que la note de politique générale "Emploi" présente une structure cohérente et un ensemble de mesures articulées autour d'une logique claire. Il ne s'agit pas d'un assemblage de mesures disparates, mais d'un projet politique structuré avec une véritable colonne vertébrale. Toutefois, le discours qui accompagne la note, évoquant l'avenir, la soutenabilité du système, la création d'emplois ou encore le financement des pensions et des hôpitaux ne correspond pas réellement au contenu des mesures proposées. Celles-ci dessinent, en réalité, un projet de transformation profonde de l'État et du marché du travail, qu'il serait plus honnête d'assumer explicitement.

De spreekster noemt een reeks hervormingen die in de nota zijn opgenomen: de beperking in de tijd van werkloosheidsuitkeringen, de versnelling van de terugkeer naar het werk van langdurig zieken, de geleidelijke afschaffing van de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage, de uitbreiding van nachtwerk, de flexibilisering van de arbeidstijd ten voordele van werkgevers, de verhoging van het aantal fiscaal gunstige overuren, evenals verschillende hervormingen met betrekking tot de indexering, sociale uitkeringen, het sociaal overleg en de administratieve organisatie. Zij wijst ook op de vooropgestelde doelstelling van een werkgelegenheidsgraad van 80 % tegen 2030, maar stelt vragen bij de sociale kost van de maatregelen die worden overwogen om dat doel te bereiken.

De nota steunt volgens haar op een centrale veronderstelling: namelijk dat een stijging van het aantal werkenden, dankzij een verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt, automatisch zou leiden tot meer economische groei, hogere overheidsinkomsten en uiteindelijk tot het behoud van de sociale zekerheid. In deze logica wordt werk de oplossing voor vrijwel alle sociale en economische uitdagingen, armoede, ongelijkheid, vergrijzing en budgettaire houdbaarheid. Deze visie berust impliciet op een meritocratische benadering volgens welke iedereen toegang tot werk kan krijgen mits voldoende inspanningen, ook personen die het sterkst worden gediscrimineerd op de arbeidsmarkt.

Mevrouw Schlitz betwist echter deze hypothese. Zij benadrukt dat de cijfers die in de nota zelf worden aangehaald de grenzen van deze benadering aantonen: ongeveer 40 % van de werkzoekenden is na een jaar nog steeds werkloos, bijna 550.000 personen bevinden zich vandaag in langdurige arbeidsongeschiktheid en er blijven aanzienlijke regionale verschillen bestaan. Zij vraagt dan ook op welke empirische basis de minister zijn overtuiging baseert dat een algemene activering zal leiden tot een massale en duurzame terugkeer naar kwaliteitsvolle banen die behoorlijke levensomstandigheden bieden.

Het lid stelt zich ook vragen bij de concrete maatregelen die de minister wil nemen om de creatie van stabiele en kwaliteitsvolle banen te stimuleren. In dat verband verwijst zij naar een vraag die zij eerder al had ingediend over de responsabilisering van werkgevers. De regering legt volgens haar sterk de nadruk op de responsabilisering van werknemers, werkzoekenden, langdurig zieken en ziekenfondsen, maar veel minder op die van werkgevers.

Mevrouw Schlitz bekritiseert met name het systeem dat wordt overwogen om werkgevers een deel van de kosten van ziekteverzuim te laten dragen. Volgens haar

L'oratrice cite une série de réformes contenues dans la note: la limitation dans le temps des allocations de chômage, l'accélération du retour au travail des malades de longue durée, la suppression progressive des régimes de chômage avec complément d'entreprise, l'extension du travail de nuit, la flexibilisation du temps de travail au bénéfice des employeurs, l'augmentation des heures supplémentaires défiscalisées, ainsi que différentes réformes touchant l'indexation, les allocations sociales, la concertation sociale ou encore l'organisation administrative. Elle relève également l'objectif affiché d'un taux d'emploi de 80 % d'ici 2030, mais s'interroge sur le coût social des mesures envisagées pour atteindre cet objectif.

La note repose sur un postulat central: celui selon lequel l'augmentation du nombre de personnes au travail, grâce à une flexibilisation accrue du marché du travail, entraînerait mécaniquement davantage de croissance, de recettes publiques et, *in fine*, la sauvegarde de la sécurité sociale. Dans cette logique, l'emploi devient la réponse à l'ensemble des défis sociaux et économiques – pauvreté, inégalités, vieillissement ou soutenabilité budgétaire. Cette vision s'appuie implicitement sur une approche méritocratique selon laquelle chacun pourrait accéder à l'emploi pour peu qu'il fournisse les efforts nécessaires, y compris les personnes les plus discriminées sur le marché du travail.

Mme Schlitz conteste toutefois cette hypothèse. Elle souligne que les chiffres cités dans la note elle-même montrent les limites de cette approche: environ 40 % des chômeurs sont encore au chômage après un an, près de 550.000 personnes se trouvent aujourd'hui en incapacité de travail de longue durée et d'importantes disparités régionales subsistent. Elle demande dès lors sur quelle base empirique le ministre fonde sa conviction que l'activation généralisée permettra un retour massif et durable vers des emplois de qualité, offrant des conditions de vie dignes.

La députée s'interroge également sur les mesures concrètes que le ministre entend prendre pour encourager la création d'emplois stables et de qualité. À cet égard, elle fait le lien avec une question qu'elle avait déjà déposée concernant la responsabilisation des employeurs. Le gouvernement insiste fortement sur la responsabilisation des travailleurs, des demandeurs d'emploi, des malades de longue durée ou encore des mutuelles, mais beaucoup moins sur celle des employeurs.

Mme Schlitz critique notamment le système envisagé pour faire supporter aux employeurs une part des coûts liés aux absences pour maladie, estimant qu'il

maakt dit systeem onvoldoende onderscheid tussen werkgevers die goede arbeidsomstandigheden aanbieden en werkgevers van wie de organisatie kan bijdragen tot het ontstaan van gezondheidsproblemen bij werknemers. Sommige werkgeversorganisaties, zoals Agoria, hebben hierover eveneens bedenkingen geuit.

Daarnaast vestigt de spreekster de aandacht op een fenomeen dat zij bijzonder verontrustend vindt: het grote aantal werkgevers dat niet reageert op ontvangen sollicitaties. Dat uitblijven van een antwoord vormt een zeer moeilijke ervaring voor werkzoekenden, die soms weken of maanden moeten wachten zonder te weten of hun kandidatuur werd bekeken. Los van de onzekerheid voor de betrokken personen, meent zij dat een antwoord, zelfs een negatief antwoord, kandidaten zou kunnen helpen hun zoektocht naar werk te verbeteren en vooruitgang te boeken.

Zij vraagt de minister daarom of hij beschikt over gegevens over de omvang van dit fenomeen en of hij op zijn minst van plan is werkgevers te sensibiliseren over het belang van een antwoord aan kandidaten, of zelfs de invoering van mechanismen te stimuleren die een systematische reactie garanderen. Volgens haar zouden werkgevers, in een logica van responsabilisering van alle actoren op de arbeidsmarkt, een veel actievere rol kunnen spelen in de begeleiding van werkzoekenden.

*De heer Vincent Van Quickenborne (Anders.)* benadrukt dat hij het vaak eens is met minister Clarinval, die net als hij liberaal en hervormingsgezind is.

Volgens de spreker verricht de minister over het algemeen goed werk. Wel is hij zo vrij om een paar pijnpunten te benoemen.

Tot op heden werd slechts één belangrijke hervorming aangenomen: de beperking in de tijd van de werkloosheidsuitkering.

Voor het overige ziet het lid verschillende problematische dossiers: de plafonnering van de index en de gezondheidsindex.

De FLA werd afgeschaft, maar zal via de achterdeur terugkomen via de registratie van de werkuren.

Het lid is enthousiast over de andere arbeidsmarkthervormingen: de uitbreiding van het nachtwerk, de overuren, de flexi-jobs enzovoort. Hij blijft echter sceptisch: al die hervormingen worden aangekondigd, maar er is nog niets gerealiseerd.

ne distingue pas suffisamment entre les employeurs qui offrent de bonnes conditions de travail et ceux dont l'organisation peut contribuer à l'apparition de problèmes de santé chez leurs travailleurs. Certaines organisations patronales, comme Agoria, ont elles aussi exprimé des réserves à cet égard.

Par ailleurs, l'oratrice attire l'attention sur un phénomène qu'elle juge particulièrement préoccupant: le nombre important d'employeurs qui ne répondent pas aux candidatures reçues. Cette absence de réponse constitue une expérience très difficile pour les demandeurs d'emploi, qui peuvent attendre pendant des semaines ou des mois sans savoir si leur candidature a été examinée. Au-delà de l'incertitude pour les personnes concernées, elle estime qu'un retour, même négatif, pourrait permettre aux candidats d'améliorer leur recherche d'emploi et de progresser.

Elle demande dès lors au ministre s'il dispose de données sur l'ampleur de ce phénomène et s'il envisage au minimum de sensibiliser les employeurs à l'importance de fournir une réponse aux candidats, voire d'encourager la mise en place de mécanismes garantissant un retour systématique. Selon elle, dans une logique de responsabilisation de l'ensemble des acteurs du marché du travail, les employeurs pourraient jouer un rôle beaucoup plus actif dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

*M. Vincent Van Quickenborne (Anders.)* souligne être souvent en accord avec le ministre Clarinval, qui est libéral et réformateur tout comme lui.

Pour l'intervenant, le ministre fait du bon travail dans l'ensemble. Toutefois, il se permet de pointer quelques éléments problématiques.

À l'heure actuelle, il n'y a qu'une seule réforme importante qui a été adoptée: la réforme sur la limitation des allocations de chômage.

Pour le reste, le député voit plusieurs dossiers qui posent problème: le plafonnement de l'index et l'indice-santé.

M. Van Quickenborne souligne que le FLA a été supprimé mais va revenir par la porte arrière, par le biais de l'enregistrement des heures de travail.

Le membre se montre enthousiaste sur les autres réformes du marché du travail: l'extension du travail de nuit, les heures supplémentaires, les flexi-jobs... Il se montre toutefois sceptique: toutes ces réformes sont annoncées mais rien n'est encore réalisé.

De heer Van Quickenborne wenst een stand van zaken van die verschillende dossiers.

## B. Antwoorden van de minister

*De heer David Clarinval, vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Landbouw, benadrukt dat bepaalde antwoorden technisch van aard kunnen lijken en dat andere afhankelijk blijven van werkzaamheden binnen de regering. De minister licht de uitgestippelde koers en de voorgenomen maatregelen toe.*

### 1. Inleiding – Cijfers betreffende de arbeidsmarkt

De minister begint met de vraag van mevrouw Demesmaeker over haalbare doelstellingen inzake arbeidstoeleiding en de vraag van mevrouw Moscufo over de cijfers.

Bij de opmaak van de begroting 2026 heeft de regering zich gebaseerd op het rapport van het Monitoringcomité van 22 september 2025, waarin de ramingen voor 2025 en 2026 uit zijn rapport van 10 juli 2025 werden bijgewerkt. Het gaat om ramingen bij ongewijzigd beleid.

Voormelde ramingen werden gemaakt op een moment dat de regering nog niet alle maatregelen had vastgesteld en die ook nog niet in wetgeving had omgezet, waardoor niet alle elementen in aanmerking konden worden genomen in de berekeningen.

De statistieken inzake de werkzaamheidsgraad en de werkloosheidsgraad in de beleidsnota hebben betrekking op het tweede kwartaal van 2025. Die cijfers zijn sindsdien inderdaad veranderd.

De minister kan een link doorsturen naar de webpagina met die statistieken voor het tweede kwartaal van 2025, alsook naar de resultaten van de ‘Economische begroting 2026 – Economische vooruitzichten 2027-2031’ die op 13 februari 2026 aan de Ministerraad werden voorgelegd.

De minister gaat in op de subsidies aan ondernemingen en de werkelijke belastingdruk.

Wat meer specifiek de steun en subsidies aan bedrijven betreft, benadrukt de minister dat zulks aan bod zal komen in het raam van de toelichting van zijn beleidsnota Economie.

Belastingdruk is dan weer de bevoegdheid van de minister van Financiën.

M. Van Quickenborne souhaite un état des lieux de ces différents dossiers.

## B. Réponses du ministre

*M. David Clarinval, vice-premier ministre et ministre de l’Emploi, de l’Économie et de l’Agriculture, souligne que certaines réponses peuvent apparaître comme technique et d’autres restent tributaires de travaux au sein du gouvernement. Le ministre va exposer le cap suivi et les mesures envisagées.*

### 1. Introduction – Chiffres marché du travail

Le ministre débute par la question de Mme Demesmaeker à propos des objectifs de l’intégration sur le marché de l’emploi faisable et à la question de Mme Moscufo sur les chiffres.

Pour confectionner le budget 2026, le gouvernement s’est basé sur le rapport du comité de monitoring du 22 septembre 2025 qui actualise les estimations pour 2025 et 2026 figurant dans son rapport du 10 juillet 2025. Il s’agit d’estimations à politique inchangée.

Les estimations précitées à un moment où le gouvernement n’avait pas encore arrêté toutes ses mesures, ni ne les avait transposées dans la législation, de sorte que tous les éléments n’ont pas pu être pris en compte dans les calculs.

Les statistiques sur le taux d’emploi et le taux de chômage en Belgique de la NPG se réfèrent au deuxième trimestre 2025. Ces chiffres ont effectivement évolué depuis lors.

Le ministre peut transmettre lien vers la page web reprenant ces statistiques du second trimestre 2025 ainsi que les résultats du “Budget économique 2026 – Perspectives économiques 2027-2031” présentés au Conseil des ministres le 13 février dernier.

Le ministre en vient à la question relative aux subsides aux entreprises et à la question relative au montant réel de pression fiscale.

S’agissant plus spécifiquement des aides et subsides aux entreprises, le ministre tient à préciser que cette question sera abordée dans le cadre de la présentation de sa note de politique générale en tant que ministre de l’Économie.

En ce qui concerne la question relative à la pression fiscale, il s’agit d’une compétence qui relève directement ministre des Finances.

Inzake de weerslag van de hervorming van de werkloosheidsuitkeringen op eenoudergezinnen benadrukt de minister dat arbeid de beste garantie is tegen armoede en sociale uitsluiting, zeker voor eenoudergezinnen, die vaker in financieel kwetsbare levensomstandigheden verkeren.

De hervorming van de werkloosheidsuitkeringen maakt een einde aan een Belgische anomalie in Europa: de werkloosheidsuitkering zonder tijdslimiet.

De minister gelooft niet in een systeem van afhankelijkheid, maar wel in een evenwicht tussen solidariteit en responsabilisering. Dat is precies wat de regering met de hervorming beoogt te bereiken.

In België is de vacaturegraad, dat wil zeggen het aantal vacatures ten opzichte van het totale aantal banen, volgens de jongste cijfers van Eurostat de op een na hoogste in de Europese Unie en met 3,8 % bijna dubbel zo hoog als het EU-gemiddelde (2,0 %).

De regering werkt ook aan meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt om werk en privéleven beter te kunnen combineren. In België vallen de toeleiding van werkzoekenden naar arbeid en het aanbod van opleidingen onder de bevoegdheid van de gewesten.

Ook qua federale wetgeving wordt voorzien in verschillende mechanismen die in deze context het vermelden waard zijn.

Ten eerste blijft het voor de werkzoekenden mogelijk om, binnen de perken van de maximale uitkeringsduur, opleidingen te volgen om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

In 2024 bedroeg de gemiddelde duur van een opleiding die toegang geeft tot een knelpuntberoep negen maanden. De meeste opleidingen kunnen dus worden aangevat en binnen een termijn van een tot twee jaar worden afgerond.

Ten tweede voorziet de regelgeving in een tijdelijke afwijking van de beperking in de tijd voor wie voor 31 december 2025 een opleiding heeft aangevat die leidt tot een knelpuntberoep. Zelfs als die opleidingen eindigen na de normale einddatum van het recht op uitkeringen, behouden de personen die ze volgen hun recht op uitkeringen tot het einde van de opleiding.

Ten derde voorziet de regelgeving in een permanente afwijking voor wie een opleiding tot zorgkundige of verpleegkundige volgt.

En ce qui concerne l'impact de la réforme du chômage sur les familles monoparentales, le ministre souligne que le travail est la meilleure garantie contre la pauvreté et l'exclusion sociale, en particulier pour les familles monoparentales, qui se trouvent plus souvent dans des situations de précarité financière.

La réforme des allocations de chômage met fin à une anomalie belge en Europe: l'allocation de chômage sans limitation dans le temps.

Le ministre ne croit pas à un système de dépendance, mais bien à un équilibre entre solidarité et responsabilisation. C'est précisément ce que le gouvernement défend avec cette réforme.

En Belgique, le taux de vacance d'emploi, c'est-à-dire le nombre de postes vacants par rapport au nombre total d'emplois, est, selon les derniers chiffres disponibles d'Eurostat, le deuxième plus élevé de l'Union européenne et, avec 3,8 %, presque le double de la moyenne de l'Union européenne (2,0 %).

Le gouvernement travaille également à davantage de flexibilité sur le marché du travail afin de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. En Belgique, l'accompagnement des demandeurs d'emploi vers le travail et l'offre de formations relèvent des compétences des Régions.

Au niveau de la législation fédérale également, plusieurs mécanismes ont été prévus et méritent d'être mentionnés dans ce contexte.

Premièrement, il reste possible pour les demandeurs d'emploi, dans les limites de la durée maximale des allocations, de suivre des formations afin d'augmenter leurs chances sur le marché du travail.

En 2024, la durée moyenne d'une formation menant à un métier en pénurie était de neuf mois. La plupart des formations peuvent donc être entamées et achevées dans un délai de un à deux ans.

Deuxièmement, la réglementation prévoit une dérogation temporaire à la limitation dans le temps pour toute personne qui avait entamé, avant le 31 décembre 2025, une formation menant à un métier en pénurie. Même si ces formations se terminent après la date normale de fin du droit aux allocations, les personnes qui les suivent conservent leur droit aux allocations jusqu'à la fin de la formation.

Troisièmement, la réglementation prévoit une dérogation permanente pour les personnes qui suivent une formation de soignant ou d'infirmier.

Tot slot wordt voorzien in een tweede permanente afwijking van de beperking in de tijd voor de rechthebbers op de inkomensgarantie-uitkering wanneer zij ten minste halftijds werken, voor de duur van hun baan.

Finaal vermeldt de minister ook de versoepeling van de voorwaarden om een werkloosheidsuitkering te krijgen. Om het uitkeringsrecht te openen, volstaat het voortaan om in de afgelopen drie jaar één jaar te hebben gewerkt. De beperking in de tijd van de werkloosheidsuitkeringen heeft in dat opzicht dus enkel betrekking op wie gemiddeld minder dan een jaar op twee werkt.

Wat de begeleiding van niet-toeleidbare werkzoekenden betreft, onderstreept de minister dat de activering van werkzoekenden een gewestelijke bevoegdheid is. In dat verband is de situatie van die zogeheten niet-toeleidbare werkzoekenden al onder de aandacht gebracht van de bevoegde overheden, die de kwestie zullen aanpakken in het raam van hun eigen bevoegdheden. Het ware dan ook beter die vraag aan de gewestministers te stellen; zij zullen ze kunnen beantwoorden vanuit hun respectieve bevoegdheden. Hetzelfde geldt voor de vragen omtrent de toeleiding naar de sociale economie. Sinds 1 januari 2026 is de Vlaamse minister van Werk voorzitter van de interministeriële conferentie Werk. Uiteraard zal de minister de verschillende gewestelijke initiatieven blijven volgen, maar het lijkt hem niet gepast in de plaats van zijn ambtsgenoten te antwoorden over die materie.

De minister benadrukt dat de minister van Sociale Zaken en hijzelf, rekening houdend met de bevoegdheidsverdeling tussen het federale en het gewestelijke niveau, tevens een interfederale beleidscoördinatie-werkgroep op het getouw zullen zetten, met daarin de bevoegde federale en gewestelijke ministers, teneinde af te spreken hoe de gewestelijke bemiddelingsdiensten moeilijk activeerbare werkzoekenden naar gepast werk in het sociale of het normale economische circuit kunnen toeleiden.

De heer Moons heeft gevraagd naar de stand van zaken van de interministeriële conferenties Werk. Die vinden regelmatig plaats in een constructieve sfeer. Zo werden in 2025 acht interministeriële conferenties gehouden.

Over onderwerpen zoals de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt en de controlemogelijkheden van de gewestelijke overheden binnen het federaal regelgevend kader, zijn de gesprekken in volle gang. Ze worden de volgende maanden voortgezet onder het voorzitterschap van de Vlaamse minister van Werk. Die thema's worden de komende maanden verder uitgewerkt in

Une deuxième dérogation permanente à la limitation dans le temps est enfin prévue pour les bénéficiaires de l'allocation de garantie de revenus lorsqu'ils travaillent au moins à mi-temps, et ce pour la durée de leur emploi.

Enfin, le ministre mentionne également l'assouplissement des conditions d'accès à l'allocation de chômage. Pour ouvrir le droit aux allocations, il suffit désormais d'avoir travaillé un an au cours des trois dernières années. La limitation dans le temps des allocations de chômage ne concerne donc, en ce sens, que les personnes qui travaillent en moyenne moins d'une année sur deux.

En ce qui concerne l'accompagnement des demandeurs d'emploi non mobilisables, le ministre souligne que l'activation des demandeurs d'emploi relève des compétences des Régions. C'est dans ce cadre que la situation des chômeurs dits "non mobilisables" a déjà été portée à l'attention des autorités compétentes, qui s'en saisissent dans l'exercice de leurs propres compétences. Il serait dès lors préférable d'adresser cette question aux ministres régionaux, qui pourront y répondre dans le cadre de leurs compétences respectives. Il en va de même pour les questions relatives à l'orientation vers l'économie sociale. La présidence de la Conférence interministérielle Emploi a été reprise, au 1<sup>er</sup> janvier 2026, par la ministre flamand de l'Emploi. Le ministre continuera bien entendu à suivre les différentes initiatives prises au niveau régional, mais il ne me semble pas approprié de répondre à leur place sur ces matières.

Le ministre souligne que le ministre des Affaires sociales, et lui-même, en tenant compte de la répartition des compétences entre le niveau fédéral et le niveau régional, organiseront aussi un groupe de travail interfédéral de coordination politique avec les ministres fédéraux et régionaux compétents afin de convenir de la manière dont les services régionaux de placement accompagneront les demandeurs d'emploi considérés comme non-mobilisables à l'emploi vers un travail approprié dans le circuit social ou économique normal.

M. Moons s'est informé de l'état d'avancement des Conférences interministérielles Emploi. Celles-ci se tiennent régulièrement dans un climat constructif. À titre d'exemple, nous avons tenu 8 Conférences durant l'année 2025.

En ce qui concerne des sujets tels que la disponibilité pour le marché du travail et les possibilités de contrôle des autorités régionales à cet égard dans le cadre normatif fédéral, les discussions sont en cours. Elles se poursuivront dans les prochains mois sous la présidence du ministre flamand de l'Emploi. Ces thématiques seront préparées davantage dans les mois à venir au

technische werkgroepen en via overleg tussen de bevoegde overheden.

*Algemeen antwoord op de vragen over de sociale economie*

In het federaal regeerakkoord en in het raam van de hervorming van het werkloosheidsstelsel is ook overeengekomen mensen met een arbeidsbeperking te ondersteunen opdat ze aangepast werk aangeboden krijgen.

Dat is een belangrijke maatregel. De minister wijst erop dat hij in samenwerking met minister Vandenbroucke en de betrokken deelstaatministers vooruitgang boekt in de tenuitvoerlegging. De Belgische institutionele structuur is complex, wat verklaart waarom dit dossier tijd en overleg vergt. De minister kan wel al aankondigen dat de bevoegde overheden vorige week de opdracht hebben gekregen te overleggen over de technische implementatie van de maatregel.

*Beperking van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd*

Het is nog te vroeg voor een grondige evaluatie van de impact van de beperking van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd. In deze fase zijn er nog onvoldoende gegevens voorhanden voor een voldragen evaluatie. De RVA werkt momenteel aan een systeem om de hervorming te monitoren en te evalueren, voor zover de beschikbare gegevens dat toelaten. De voorbereidingen voor de volgende activeringsgolven verlopen over het algemeen bevredigend en worden nauwlettend gevolgd.

Tot nu toe heeft de RVA vijf verzendingen gedaan. Het gaat voor alle duidelijkheid over iedereen wiens uitkeringsrecht weldra afloopt. Dat betekent evenwel niet dat ze daadwerkelijk werkloos blijven tot dat recht verstrijkt.

Ook de betalingsinstanties hebben overigens brieven met de vervaldatum van het uitkeringsrecht verstuurd voor alle dossiers waarvoor intussen een nieuwe aanvraag voor een werkloosheidsuitkering is ingediend, bijvoorbeeld na een werkhervatting. Voor die dossiers heeft de RVA dus geen verwittigingsbrief meer uitgestuurd.

Dankzij die stapsgewijze aanpak konden de RVA-diensten en hun partners hun organisatie en hun procedures geleidelijk bijsturen en tegelijk de werkpunten voor het vervolg van de procedure in kaart brengen.

sein de groupes de travail techniques et dans le cadre de concertations entre les administrations.

*Questions économie sociale – réponse générale*

Dans le cadre de l'accord de gouvernement fédéral et de la réforme du chômage, il a aussi été convenu de soutenir le groupe souffrant d'un handicap professionnel en vue de se voir proposer un emploi adapté.

Cette mesure est importante et le ministre rappelle qu'en collaboration avec le ministre Frank Vandenbroucke, et les ministres concernés des différentes entités fédérées, on avance sur la mise en œuvre de cette mesure. La structure institutionnelle de la Belgique est complexe, ce qui explique pourquoi il faut du temps et de la concertation pour mener à bien ce dossier. Mais le ministre peut déjà annoncer que depuis la semaine dernière les administrations compétentes ont reçu la mission de se concerter sur la mise en œuvre technique de la mesure.

*La limitation des allocations de chômage dans le temps*

Il est actuellement trop tôt pour pouvoir évaluer en profondeur les effets de la limitation des allocations de chômage dans le temps. À ce stade, les données disponibles sont encore insuffisantes pour permettre une évaluation solide. L'ONEM prépare actuellement la mise en place d'un dispositif de suivi et d'évaluation de cette réforme, dans la mesure où la disponibilité des données le permettra. Les préparatifs des prochaines vagues d'activation se déroulent dans des conditions globalement satisfaisantes et font l'objet d'un suivi attentif.

À ce stade, l'ONEM a procédé à cinq vagues d'envois. Cela concerne, pour être parfaitement clair, l'ensemble des personnes dont le droit aux allocations arrive à échéance. Cela ne signifie toutefois pas qu'elles resteront effectivement au chômage jusqu'au terme de ce droit.

Par ailleurs, les organismes de paiement ont également envoyé des courriers mentionnant la date de fin de droit pour chaque dossier ayant fait l'objet, entre-temps, d'une nouvelle demande d'allocations de chômage, par exemple après une reprise du travail. Pour ces dossiers, l'ONEM n'a donc plus envoyé de lettre d'avertissement.

Les différentes étapes ont permis aux services de l'ONEM et à leurs partenaires de consolider progressivement leur organisation et d'affiner davantage leurs procédures, tout en identifiant les points d'attention utiles pour la suite du processus.

De hele operatie vraagt om een aanzienlijke inspanning van de diensten, die voluit gemobiliseerd en waakzaam blijven, alsook over de nodige expertise beschikken om de volgende verzendingen in optimale omstandigheden te laten verlopen.

Die dynamiek zorgt voor extra oplettendheid bij de volgende golven, zowel op operationeel vlak als in de coördinatie met de betrokken actoren.

Er wordt regelmatig overlegd met die actoren, met name de betalingsinstanties, de gewestelijke diensten en de OCMW-federaties, teneinde een vlekkeloze coördinatie te waarborgen en gepast te kunnen reageren bij operationele moeilijkheden.

#### *Beheer van de Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen*

Met betrekking tot de toekomstige samenstelling van het Beheerscomité van de Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen (HVW) benadrukt de minister dat het beleidsvoorbereidend traject in de startfase zit.

Er is ook vooruitgang gemaakt met betrekking tot de modernisering van de diensten en het verbeteren van de efficiëntie van de HVW. De afgelopen jaren heeft de HVW te lijden gehad wegens structurele onderfinanciering. Bij de begrotingsherziening van 2025 en het begrotingsconclaf van 2026 heeft de regering daarom besloten om een substantieel budget toe te wijzen aan de HVW.

Voor 2025 werd een krediet van 2,25 miljoen euro uitgetrokken om het structurele IT-tekort op te vangen. Voor 2026 is er sprake van een krediet van 8 miljoen euro, dat vanaf 2028 zal stijgen tot 10 miljoen euro per jaar in 2028 en 2029.

Die kredieten moeten het mogelijk maken het structurele tekort weg te werken en de nodige investeringen te doen. De toegekende kredieten zullen worden opgenomen in de beheersovereenkomst voor 2026-2030.

De HVW heeft daartoe al een project voorbereid. Het doel is de onderhandelingen over deze overeenkomsten voor alle openbare socialezekerheidsinstellingen in de komende weken af te ronden, teneinde te beschikken over goedgekeurde overeenkomsten met duidelijke doelstellingen, ook voor de HVW.

Dit heeft de HVW echter niet tegengehouden om stappenplannen op te stellen en concrete projecten te starten voor het verbeteren van de toegankelijkheid

Cette opération nécessite un engagement considérable des services, qui restent pleinement mobilisés et vigilants, et disposent de l'expertise nécessaire pour accompagner le déploiement des prochaines vagues dans de bonnes conditions.

Cette dynamique permet d'aborder les vagues suivantes avec un niveau de préparation renforcé, tant sur le plan opérationnel que sur la coordination avec les acteurs impliqués.

Des concertations régulières ont lieu avec les acteurs concernés, notamment les organismes de paiement, les services régionaux et les fédérations de CPAS, afin d'assurer une coordination fluide et de pouvoir réagir de manière appropriée en cas de difficultés opérationnelles.

#### *La gestion de la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage*

En ce qui concerne la future composition du Comité de gestion de la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage (CAPAC), le ministre souligne que le processus de préparation politique est en cours de lancement.

Des progrès sont également réalisés en matière de modernisation des services et d'amélioration de l'efficacité de la CAPAC. Ces dernières années, la CAPAC a souffert d'un sous-financement structurel. Lors du contrôle budgétaire 2025 et du conclave budgétaire 2026, le gouvernement a dès lors décidé de dégager une enveloppe importante pour la CAPAC.

Pour 2025, il s'agissait d'un crédit de 2,25 millions d'euros destiné à résorber le déficit structurel en matière d'IT. Pour 2026, il est question d'un crédit de 8 millions d'euros, qui augmentera à partir de 2028 pour atteindre 10 millions d'euros par an en 2028 et 2029.

Ces crédits doivent permettre de combler le déficit structurel et de réaliser les investissements nécessaires. Les crédits octroyés seront intégrés dans le contrat de gestion 2026-2030.

La CAPAC en a déjà préparé un projet. L'objectif est de finaliser dans les semaines à venir les négociations de ces contrats pour toutes les institutions publiques de sécurité sociale, pour disposer d'accords approuvés et assortis d'objectifs clairs, y compris pour la CAPAC.

Cela n'a toutefois pas empêché la CAPAC de commencer à élaborer des feuilles de route et à lancer des projets concrets visant à améliorer l'accessibilité (tant par

(telefonisch, fysiek, per e-mail en online) en de mate van digitalisering (inclusief AI) van de organisatie.

Tegelijkertijd heeft de HVW al verschillende interne reorganisaties doorgevoerd die merkbare resultaten hebben opgeleverd. Er werd een specifiek telefonieproject gelanceerd (REOTEL) om de toegankelijkheid voor de burgers te verbeteren. Dat project heeft tot doel de organisatie van inkomende gesprekken te verbeteren, de doorverwijzing soepeler te doen verlopen en de beschikbaarheid van het personeel te vergroten. De maatregelen hebben al geleid tot een aanzienlijke verbetering van de telefoondienst.

Daarnaast werd een aanzienlijke inspanning geleverd om de kwaliteit te verbeteren door de processen gestructureerder en uniformer te maken. De bestaande processen zijn verduidelijkt en waar nodig gestandaardiseerd, wat de samenhang en de nauwkeurigheid van de behandeling van de dossiers ten goede komt.

Tegelijk werd er geïnvesteerd in de opleiding en de ondersteuning van de medewerkers, opdat zij de dossiers correct en op tijd kunnen afhandelen. Die inspanningen leiden al tot tastbare resultaten op het vlak van kwaliteit en prestaties.

Hoewel de nieuwe beheersovereenkomst nog niet formeel werd gesloten, is het de bedoeling om die dynamiek de komende jaren voort te zetten, meer bepaald door de toegankelijkheid in al haar vormen te optimaliseren. De telefoondienst blijft een belangrijk aandachtspunt en zal verder worden verfijnd.

Daarnaast wordt werk gemaakt van een gebruiksvriendelijke webapplicatie waarmee klanten hun dossiers online kunnen invullen en volgen, wat de interactie met de HVW zal vereenvoudigen en versnellen.

Ook de fysieke toegankelijkheid blijft een aandachtspunt, vooral voor klanten die minder vertrouwd zijn met de digitale technologie. De HVW wil deze doelgroep op een toegankelijke en gebruiksvriendelijke manier blijven ondersteunen.

Tot slot zal de HVW in het kader van deze beheersovereenkomst nauw blijven samenwerken met de andere actoren van de werkloosheidssector. Die samenwerking heeft tot doel het dienstverleningsmodel te vereenvoudigen en te moderniseren, met name door een meer geïntegreerde aanpak en een geleidelijke vermindering van het gebruik van papieren documenten.

De gezamenlijke inspanningen moeten bijdragen tot een transparanter, samenhangender en toekomstgericht dienstensysteem binnen de werkloosheidssector.

téléphone, physiquement, que par e-mail et en ligne) et le degré de digitalisation (y compris l'IA) de l'organisation.

Parallèlement, la CAPAC a déjà mis en œuvre plusieurs réorganisations internes qui ont conduit à des résultats perceptibles. Ainsi, un projet spécifique lié à la téléphonie a été lancé (REOTEL), dans le but d'améliorer l'accessibilité pour le citoyen. Ce projet vise une meilleure organisation des appels entrants, une orientation plus fluide et une disponibilité accrue du personnel. Ces mesures ont déjà permis une amélioration notable du service téléphonique.

En outre, un effort important a été réalisé pour améliorer davantage la qualité via le développement d'un fonctionnement des processus plus structuré et uniforme. Les processus existants ont été clarifiés et, lorsque nécessaire, standardisés, ce qui profite à la cohérence et à l'exactitude du traitement des dossiers.

En même temps, des investissements ont été réalisés dans la formation et le soutien des collaborateurs, afin qu'ils puissent traiter les dossiers correctement et dans les délais. Ces efforts portent déjà aujourd'hui des résultats tangibles en termes de qualité et de performance.

Bien que le nouveau contrat de gestion n'ait pas encore été formellement conclu, l'intention est de poursuivre dans cette dynamique au cours des prochaines années, notamment en optimisant davantage l'accessibilité sous toutes ses formes. Le service téléphonique restera un point d'attention important et sera encore affiné.

Par ailleurs, un travail est en cours sur une application web conviviale (MHD), permettant aux clients de compléter et de suivre leur dossier en ligne, ce qui simplifiera et accélérera l'interaction avec la CAPAC.

L'accessibilité physique demeure également un point d'attention, en particulier pour les clients moins à l'aise avec le numérique. La CAPAC souhaite continuer à soutenir ce public de manière accessible et accueillante.

Enfin, dans le cadre de ce contrat de gestion, la CAPAC continuera à collaborer étroitement avec les autres acteurs du secteur du chômage. Cette collaboration vise une simplification et une modernisation accrue du modèle de service, notamment par une approche plus intégrée et une réduction progressive de l'usage de documents papier.

Ces efforts conjoints doivent contribuer à un système de services plus transparent, cohérent et tourné vers l'avenir au sein du secteur du chômage.

### *Jeugdwerkloosheid in België*

Wat jeugdwerkloosheid betreft, schommelde het aantal volledig werkloze uitkeringsgerechtigde werkzoekenden onder de 30 jaar vorig jaar van maand tot maand.

In januari bedroeg het aantal 59.128. De laagste maand was december, met 53.581. De hoogste maand was maart, met 62.657. Het maandelijkse gemiddelde bedroeg 58.050.

De regering heeft zich een duidelijk doel gesteld: de werkzaamheidsgraad tegen 2029 significant verhogen. Dat veronderstelt een toename van de werkzaamheid in alle bevolkingsgroepen, ook bij jongeren.

De strategie om werk voor jongeren te bevorderen, is gebaseerd op drie complementaire pijlers: een snelle activering na de studies, een sterke financiële stimulans om te werken en een modernisering van de arbeidsmarkt teneinde meer instapmogelijkheden voor jongeren te creëren.

Ten eerste werd de inschakelingsuitkering hervormd. Die hervorming is op 1 maart 2026 in werking getreden.

Het recht op een inschakelingsuitkering is voortaan beperkt tot één jaar. Door tijdens die periode een beroepsactiviteit uit te oefenen, wordt het recht automatisch verlengd.

Daar staat tegenover dat de beroepsinschakelingstijd is verkort van een jaar tot zes maanden. Tijdens die periode moeten jonge werkzoekenden positief worden geëvalueerd door de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst.

In samenwerking met de gewesten breidt de regering het activeringsbeleid op maat en de responsabilisering van de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten verder uit, opdat jonge werkzoekenden sneller en adequater worden begeleid.

Het gezamenlijke doel is een snelle en actieve integratie op de arbeidsmarkt aan te moedigen.

Ten tweede wordt werken aantrekkelijker gemaakt dankzij een fiscale hervorming die de nettolonen verhoogt, in het bijzonder voor lage en middelhoge lonen, en die een duidelijk verschil garandeert tussen werken en niet-werken. Dat komt rechtstreeks ten goede aan jongeren die de arbeidsmarkt betreden.

Werken is niet alleen goed voor de persoonlijke ont-plooiing en de integratie in de samenleving, maar moet in

### *Le chômage des jeunes en Belgique*

Concernant le chômage des jeunes, le nombre de chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi de moins de 30 ans a fluctué d'un mois à l'autre l'année dernière.

En janvier, il s'élevait à 59.128. Le mois le plus bas a été décembre, avec 53.581. Le mois le plus élevé a été mars, avec 62.657. La moyenne mensuelle était de 58.050.

Le gouvernement s'est fixé un objectif clair: augmenter significativement le taux d'emploi d'ici 2029. Cela suppose une progression de l'emploi dans tous les groupes de la population, y compris chez les jeunes.

Pour favoriser l'emploi des jeunes, la stratégie repose sur trois axes complémentaires: une activation rapide après les études, une incitation financière forte au travail et une modernisation du marché du travail afin de créer davantage d'opportunités d'entrée pour les jeunes.

Premièrement, les allocations d'insertion ont été réformées. Cette réforme est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2026.

Le droit aux allocations d'insertion est désormais limité à un an. L'exercice d'une activité professionnelle durant cette période prolonge naturellement la durée du droit.

En contrepartie, le stage d'insertion professionnelle a été raccourci, passant d'un an à six mois. Durant cette période, les jeunes demandeurs d'emploi doivent être évalués positivement par le service régional de l'emploi.

En collaboration avec les Régions, le gouvernement renforce les politiques d'activation sur mesure et la responsabilisation des services régionaux de l'emploi, afin d'assurer un accompagnement plus rapide et plus adapté des jeunes demandeurs d'emploi.

L'objectif partagé est d'encourager une insertion rapide et active dans l'emploi.

Deuxièmement, le travail est rendu plus attractif grâce à une réforme fiscale qui augmente les salaires nets, en particulier pour les bas et moyens revenus, et qui garantit un écart clair entre le travail et l'inactivité. Cela bénéficie directement aux jeunes qui entrent sur le marché du travail.

Travailler n'est pas seulement bénéfique pour l'épanouissement personnel et l'intégration dans la société:

de eerste plaats een financieel voordeel opleveren. Dat verschil tussen werken en niet werken zal nog worden vergroot en verankerd door de plafonnering van alle sociale uitkeringen en voordelen.

Ten derde zorgt de modernisering van het arbeidsrecht voor meer flexibiliteit, met name dankzij de arbeidstijden op jaarbasis, versoepelingen op het gebied van studentenarbeid, een aantrekkelijkere regeling voor overuren alsook de uitbreiding van de flexi-jobs.

Het doel is duidelijk: jongeren vlotter toegang geven tot een eerste baan en de mogelijkheden om beroepservaring op te doen verruimen.

#### *Geplande wijzigingen met betrekking tot de inkomensgarantieuitkering*

Aangaande het behoud van rechten en de inkomensgarantie-uitkeringen, onder meer in de context van het kunstonderwijs, stipt de minister aan dat het systeem van het behoud van rechten, met of zonder inkomensgarantie-uitkering, in principe altijd al voorbehouden was aan werknemers met een minimale arbeidsduur van ten minste een derde van een voltijdse baan. Die regel is er gekomen via verwijzing naar artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Er is evenwel voorzien in verschillende uitzonderingen op dat basisprincipe, waardoor het in welbepaalde gevallen mogelijk is om indirect het behoud van rechten toegekend te krijgen, met of zonder inkomensgarantie-uitkering, voor een tewerkstelling onder die drempel van een derde.

De nieuwe werkloosheidsreglementering, die vanaf 1 maart 2026 van kracht wordt, legt een wettelijke minimumgrens vast van een derde van de normale arbeidsduur om in aanmerking te komen voor het behoud van rechten.

In zijn recent advies over de wijziging van artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten heeft de Raad van State die maatregel inhoudelijk goedgekeurd en terecht het belang bevestigd van de drempel van een derde voor het behoud van rechten en de inkomensgarantie-uitkering.

Het behoud van rechten biedt namelijk belangrijke voordelen op het gebied van sociale zekerheid, die in het licht van het verzekeringsprincipe moeten worden afgewogen tegen de bijdrage die een werknemer in een dergelijke situatie aan de sociale zekerheid levert.

travailler doit avant tout être financièrement avantageux. Cet écart entre le travail et l'inactivité sera encore renforcé et ancré par le plafonnement de l'ensemble des aides et avantages sociaux.

Troisièmement, la modernisation du droit du travail accroît la flexibilité, notamment par l'annualisation du temps de travail, des assouplissements en matière de travail étudiant, un régime plus attractif des heures supplémentaires ainsi que l'élargissement des flexi-jobs.

L'objectif est clair: faciliter l'accès des jeunes à un premier emploi et élargir les possibilités d'acquérir une expérience professionnelle.

#### *Les modifications prévues en ce qui concerne l'allocation de garantie de revenus*

En ce qui concerne les questions relatives à l'accès au maintien des droits et aux allocations de garantie de revenus, entre autres dans le contexte de l'enseignement artistique, le ministre souligne que le système du maintien des droits, avec ou sans allocation de garantie de revenus, a en principe toujours été réservé aux travailleurs dont la durée minimale de travail atteint au moins un tiers d'un emploi à temps plein. Cette règle était établie par référence à l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Plusieurs exceptions ont toutefois été prévues à ce principe de base, permettant, dans certains cas bien déterminés, d'octroyer indirectement le maintien des droits, avec ou sans allocation de garantie de revenus, pour une occupation inférieure à ce seuil d'un tiers.

La nouvelle réglementation en matière de chômage, applicable à partir du 1<sup>er</sup> mars 2026, fixe une limite légale minimale d'un tiers de la durée normale du travail pour pouvoir bénéficier du statut de maintien des droits.

Dans son récent avis relatif à la modification de l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le Conseil d'État a validé cette mesure sur le fond et confirmé correctement l'essence du seuil d'un tiers pour l'accès au maintien des droits et à l'allocation de garantie de revenus.

Le maintien des droits offre en effet d'importants avantages en matière de sécurité sociale, qui doivent être mis en balance, à la lumière du principe assurantiel, avec la contribution qu'un travailleur dans une telle situation apporte à la sécurité sociale.

Aangaande de situatie vanaf 1 maart 2026 deelt de minister het volgende mee.

Afgezien van de beperking in de tijd van de werkloosheidsuitkeringen verandert er voor alle duidelijkheid niets met betrekking tot lopende contracten: in dat geval wordt de inkomensgarantie-uitkering behouden tot wanneer het contract of, zo dit zich eerder voordoet, het recht op uitkering afloopt.

Ter herinnering: kunstwerkers zijn uitgesloten van de beperking in de tijd van de werkloosheidsuitkeringen. Dat geldt ook wanneer zij een inkomensgarantie-uitkering ontvangen als kunstenaar.

Voor de inkomensgarantie-uitkeringen van gewone werklozen is ook in een uitzondering op de beperking in de tijd voorzien, maar die geldt alleen voor personen die ten minste halftijds werken.

Voor nieuwe deeltijdse contracten die vanaf 1 maart 2026 worden gesloten, zal er in principe een wijziging plaatsvinden.

Vanaf 1 maart 2026 kan een werkloze nog steeds een nieuw contract voor deeltijdwerk sluiten voor minder dan een derde van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die normaal door de referentiepersoon wordt gepresteerd, maar niet langer in het kader van het systeem van de inkomensgarantie-uitkering.

Die werkloze zal echter nog steeds onder het gewone werkloosheidsstelsel vallen of, in voorkomend geval, onder het specifieke stelsel van werkloosheidsuitkeringen voor kunstenaars. Hij ontvangt geen dagvergoeding meer voor de gewerkte dagen, maar behoudt het recht op uitkeringen voor de niet-gewerkte dagen.

Concreet betekent dit dat iemand die op maandag zes uur werkt, het recht op de uitkering voor die dag verliest, maar uiteraard wel zijn loon ontvangt. Voor de dagen van dinsdag tot en met zaterdag behoudt hij zijn werkloosheidsuitkering.

Afhankelijk van de concrete situatie betekent het wegvallen van het recht op een inkomensgarantie-uitkering dus zeker niet dat de betrokkene aan het einde van de maand noodzakelijkerwijs minder inkomen zal hebben.

Het bedrag van de IGU komt in vereenvoudigde vorm overeen met het bedrag van de werkloosheidsuitkering, verminderd met het bedrag van het loon voor de deeltijdse arbeid. Dat systeem beperkt dus het financiële voordeel.

En ce qui concerne la situation à partir du 1<sup>er</sup> mars 2026, le ministre communique les éléments suivants.

Indépendamment de la limitation dans le temps des allocations de chômage, rien ne change, pour être clair, en ce qui concerne les contrats en cours: dans ce cas, l'allocation de garantie de revenus est maintenue jusqu'à la fin du contrat ou, si celle-ci intervient plus tôt, jusqu'à la fin du droit aux allocations.

Pour rappel, les travailleurs des arts sont exclus de la limitation dans le temps des allocations de chômage; c'est également le cas lorsqu'ils perçoivent une allocation de garantie de revenus en tant que travailleurs des arts.

Pour les allocations de garantie de revenus des chômeurs ordinaires, une exception à la limitation dans le temps est également prévue, mais elle ne concerne que les personnes occupées au moins à mi-temps.

En revanche, pour les nouveaux contrats à temps partiel conclus à partir du 1<sup>er</sup> mars 2026, un changement interviendra en principe.

À partir du 1<sup>er</sup> mars 2026, un chômeur pourra toujours conclure un nouveau contrat de travail à temps partiel inférieur à un tiers de la durée hebdomadaire moyenne normalement prestée par la personne de référence, mais plus dans le cadre du système de l'allocation de garantie de revenus.

Ce chômeur continuera toutefois à relever du régime ordinaire du chômage ou, le cas échéant, du régime spécifique des allocations de chômage pour les travailleurs des arts. Il ne percevra plus d'allocation journalière pour les jours travaillés, mais conservera le droit aux allocations pour les jours non travaillés.

Concrètement, une personne qui travaille six heures le lundi perdra le droit à l'allocation pour cette journée, mais percevra évidemment son salaire. Pour les jours du mardi au samedi, elle conservera son allocation de chômage.

Selon la situation concrète, la suppression de la possibilité de bénéficier d'une allocation de garantie de revenus ne signifie donc certainement pas que la personne concernée disposera nécessairement de moins de revenus à la fin du mois.

Le montant de l'AGR correspond en effet, de manière simplifiée, au montant de l'allocation de chômage diminué du montant du salaire à temps partiel. Ce système limite donc l'avantage financier.

Voor de berekening van de drempel van een derde wordt overigens rekening gehouden met de eventuele combinatie van meerdere deeltijdbanen die tegelijkertijd worden uitgeoefend, zoals vaak het geval is.

Het spreekt voor zich dat in de specifieke context van deeltijds kunstonderwijs een voltijdse baan niet altijd haalbaar is. Het is echter toegestaan om een deeltijdse arbeidsovereenkomst te combineren met andere deeltijdse contracten of dagcontracten in dezelfde of andere sectoren.

Gelet op bepaalde opmerkingen van de Raad van State over de koppeling tussen de drempel van een derde voor het behoud van het recht op werkloosheidsverzekering en de beoogde wijziging van artikel 11*bis* van de wet op de arbeidsovereenkomsten, is binnen de regering overeengekomen dat de minister het beheerscomité van de RVA zal raadplegen.

De minister heeft daarop een koppeling met artikel 11*bis* van de wet op de arbeidsovereenkomsten voorgesteld, aangezien de regering een akkoord heeft bereikt om een wettelijke minimumduur voor deeltijdse contracten te behouden, maar die te beperken tot een tiende.

Concreet zou dat betekenen dat men opnieuw aanspraak kan maken op behoud van rechten en, indien van toepassing, op een inkomensgarantie-uitkering in het kader van een deeltijdse baan van minder dan een derde, op voorwaarde dat het deeltijdse contract voldoet aan de wettelijke criteria, en dit voor alle werknemers die zich in die situatie bevinden, ook in het kunstonderwijs.

De minister heeft een advies ontvangen van de sociale partners. De minister zal op korte termijn binnen de regering bespreken welk gevolg aan dit dossier moet worden gegeven.

#### *Mantelzorgers*

De minister wil vooreerst kwijt dat iedereen die voor een kind met een handicap, een partner of een ernstig ziek familielid zorgt, onze volledige bewondering verdient. Iedereen heeft weet van dergelijke situaties, die op menselijk vlak zwaar kunnen wegen.

Belangrijke – zowel tijdelijke als structurele – maatregelen ten gunste van mantelzorgers zijn eerder al opgenomen in de programmawet van juli 2025, en vorige week ook in de hier aangenomen wet.

Pour le calcul du seuil d'un tiers, il est par ailleurs tenu compte de la combinaison éventuelle de plusieurs occupations à temps partiel exercées simultanément, comme c'est souvent le cas.

Il est évident que, dans le contexte spécifique de l'enseignement artistique à temps partiel, un emploi à temps plein n'est pas toujours envisageable. Il est toutefois autorisé de combiner un t contrat de travail à temps partiel avec d'autres contrats à temps partiel ou des contrats journaliers dans les mêmes secteurs ou dans d'autres secteurs.

Cela étant dit, compte tenu de certaines observations formulées par le Conseil d'État concernant le lien entre le seuil d'un tiers pour l'accès au maintien des droits en assurance chômage et la modification envisagée de l'article 11*bis* de la loi sur les contrats de travail, il a été convenu au sein du gouvernement que je consulterais à ce sujet le comité de gestion de l'ONEM.

Le ministre leur a proposé d'établir un lien avec l'article 11*bis* de la loi sur les contrats de travail, dès lors que le gouvernement est parvenu à un accord pour maintenir une durée minimale légale pour les contrats à temps partiel, tout en la réduisant à un dixième.

Concrètement, cela signifierait qu'il redeviendrait possible de bénéficier du maintien des droits et, le cas échéant, de l'allocation de garantie de revenus dans le cadre d'une occupation à temps partiel inférieure à un tiers, pour autant que le contrat à temps partiel respecte les critères légaux, et ce pour tous les travailleurs se trouvant dans cette situation, y compris dans l'enseignement artistique.

Le ministre a reçu un avis des partenaires sociaux. Le ministre discutera à court terme, au sein du gouvernement, des suites à donner à ce dossier.

#### *Aidants proches*

Le ministre rappelle d'abord ceci: celui ou celle qui prend soin d'un enfant en situation de handicap, d'un partenaire ou d'un parent gravement malade mérite toute notre admiration. Tout le monde connaît de telles situations qui peuvent peser lourd sur le plan humain.

Des mesures temporaires et structurelles importantes en faveur des aidants proches ont été prévues dans la loi-programme de juillet 2025 ainsi que dans la loi adoptée ici la semaine dernière.

Voor werkloze mantelzorgers die van de verplichte beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt zijn vrijgesteld, voorzorg de programmawet bij wijze van overgangsregeling al in de mogelijke verlenging van het recht op werkloosheidsuitkeringen tot maximaal 12 maanden na de normale einddatum van dat recht.

Bovendien heeft de regering vorige week het bedrag van de daaraan gekoppelde mantelzorgvergoeding aanzienlijk verhoogd, de voorwaarden verruimd door sociale rechten toe te kennen aan wie als mantelzorger is erkend, en in de mogelijkheid voorzien om tijdelijk en met terugwerkende kracht een vrijstelling aan te vragen.

De focus ligt bij de mantelzorgers die ook werken. Men zou de indruk kunnen krijgen dat alle mantelzorgers werkloos zijn, maar dat is zeker niet het geval.

De hier vorige week aangenomen verbeteringen ten gunste van werkloze mantelzorgers doen aan die verbintenis niets af. Ze passen binnen een bredere hervorming die vooral de rechten van werkende mantelzorgers aanzienlijk wil verbeteren. Zulks was de oorspronkelijke strekking van het wetsvoorstel van mevrouw Lanjri, waaraan de meerderheid haar steun heeft verleend.

Mensen die hun baan dagelijks met zorgverantwoordelijkheden combineren, verdienen sterke, concrete en blijvende ondersteuning. Het is zeer belangrijk dat ze kunnen rekenen op een duidelijk en beschermend kader, zodat ze hun zorgverantwoordelijkheden kunnen blijven opnemen en tegelijk aan het werk kunnen blijven.

Ter herinnering: werkende mantelzorgers beschikken al over rechten.

In het arbeidsrecht wordt in verscheidene mechanismen voorzien waarmee werk en zorg kunnen worden verzoend, zoals thematische verloven in het kader van een loopbaanonderbreking:

- mantelzorgverlof;
- verlof voor medische bijstand;
- palliatief verlof.

Tijdens die periodes ontvangt de werknemer een vergoeding van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Het mantelzorgverlof is een recht voor elke werknemer die door het ziekenfonds is erkend als mantelzorger van een zorgbehoevende persoon.

Pour les aidants proches au chômage, dispensés de l'obligation de disponibilité pour le marché du travail, la loi-programme a déjà prévu une possibilité de prolongation du droit aux allocations de chômage jusqu'à un maximum de 12 mois après la date normale de fin du droit, dans le cadre du régime transitoire.

La semaine dernière, le gouvernement a, en outre, substantiellement augmenté le montant de l'allocation qui y est liée, élargi les conditions en intégrant la reconnaissance comme aidant proche en vue de l'octroi des droits sociaux, et prévu la possibilité d'introduire temporairement une demande de dispense avec effet rétroactif.

Les aidants proches qui travaillent restent la priorité. On pourrait avoir l'impression que tous les aidants proches se trouvent au chômage, mais ce n'est certainement pas le cas.

Les améliorations votées ici la semaine dernière en faveur des aidants proches au chômage ne modifient en rien cet engagement. Elles s'inscrivent d'ailleurs dans une réforme plus large visant avant tout à renforcer de manière significative les droits des aidants proches qui travaillent. C'était la base originale de la proposition de loi de Mme Lanjri, que la majorité a soutenue.

Celles et ceux qui combinent chaque jour un emploi et des responsabilités de soins méritent un soutien fort, concret et durable. Il est essentiel de leur offrir un cadre clair et protecteur afin qu'ils puissent continuer à assumer leurs responsabilités de soins sans devoir renoncer à leur activité professionnelle.

Pour rappel, des droits existaient déjà pour les aidants proches qui travaillent.

Le droit du travail prévoit plusieurs mécanismes permettant de concilier travail et soins, notamment les congés thématiques dans le cadre de l'interruption de carrière:

- le congé pour aidants proches;
- le congé pour assistance médicale;
- le congé pour soins palliatifs.

Pendant ces périodes, le travailleur perçoit une allocation de l'Office national de l'emploi.

Le congé pour aidants proches en particulier constitue un droit pour tout travailleur reconnu par sa mutualité comme aidant proche d'une personne nécessitant des soins.

Met de vorige week aangenomen wet wordt dat recht nu nog aanzienlijk versterkt.

Vanaf 1 juli 2026 wordt het mantelzorgverlof fors uitgebreid, zonder dat de totale maximumduur van het recht wordt verlengd.

De erkenning zal niet langer elk jaar opnieuw moeten worden aangevraagd: voortaan is ze twee jaar geldig, wat de administratieve last aanzienlijk vermindert.

Om die wetgeving ten uitvoer te leggen, moet zeer snel een uitvoeringsbesluit worden uitgevaardigd. De parlementsleden kunnen erop rekenen dat de minister hier zo snel mogelijk werk van zal maken.

Naast de thematische verloven biedt het tijdskrediet eveneens de mogelijkheid de loopbaan volledig of gedeeltelijk te onderbreken, voor een maximumduur van 51 maanden.

Daarnaast werkt de regering verder aan de modernisering en flexibilisering van de werkorganisatie. Dat is onontbeerlijk om mantelzorgers – en bij uitbreiding alle werknemers – de mogelijkheid te bieden werk- en privéleven beter op elkaar af te stemmen.

Het arbeidsrecht voorziet nu al in mogelijkheden, voor zover de werkgever akkoord gaat:

- glijdende werkroosters;
- variabele werkweken;
- voltijdse vierdagenwerkweek;
- telewerk.

#### *Uitblijven van reacties van werkgevers op sollicitanten*

De minister wil eerst heel duidelijk maken dat hij begrip heeft voor de moedeloosheid die sommigen kunnen ervaren wanneer ze veel moeite doen om een baan te vinden zonder ooit respons te krijgen. Achter elke sollicitatie zit een mens, een traject en een verwachting. Het totale gebrek aan respons kan worden ervaren als een gebrek aan waardering en de motivatie van werkzoekenden negatief beïnvloeden.

De minister wordt trouwens zelf geregeld aangesproken door burgers die hem over dergelijke situaties vertellen. Tegelijkertijd wijzen werkgevers ook op sollicitaties die pro forma worden ingediend, soms louter en alleen om

Ce droit a été considérablement renforcé par la loi votée la semaine dernière.

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2026, le congé pour aidants proches sera significativement élargi, sans que la durée maximale totale du droit ne soit prolongée.

L'attestation de reconnaissance ne devra plus être renouvelée chaque année: elle sera désormais valable pour une période de deux ans, ce qui réduit considérablement la charge administrative.

Pour la mise en œuvre de cette législation, un arrêté d'exécution devra être adopté dans des délais particulièrement rapides. Les parlementaires peuvent compter sur le ministre pour mettre tout en œuvre afin que cela se concrétise dans les meilleurs délais.

Au-delà des congés thématiques, le crédit-temps permet également une interruption totale ou partielle pouvant aller jusqu'à 51 mois.

Enfin, le gouvernement poursuit la modernisation et la flexibilisation de l'organisation du travail. C'est fondamental pour permettre aux aidants proches – et plus largement à tous les travailleurs – de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.

Le droit du travail permet déjà, en concertation avec l'employeur:

- les horaires flottants;
- la semaine variable;
- la semaine de quatre jours à temps plein;
- le télétravail.

#### *L'absence de réponse des employeurs aux candidats à un emploi*

Le ministre veut d'abord dire très clairement que le ministre comprend le découragement que peuvent ressentir certaines personnes qui multiplient les démarches pour retrouver un emploi sans recevoir de réponse. Derrière chaque candidature, il y a une personne, un parcours, une attente. L'absence totale de retour peut être vécue comme un manque de considération et peut, en effet, peser sur la motivation des chercheurs d'emploi.

Le ministre est d'ailleurs lui-même régulièrement interpellé par des citoyens qui lui font part de ce type de situations. Dans le même temps, des employeurs signalent aussi l'existence de candidatures de pure

aan een administratieve verplichting te voldoen. De werkelijkheid is dus genuanceerder en vraagt om een evenwichtige aanpak.

Wat de gegevens betreft, beschikt de overheid voorsnog niet over statistieken om een cijfer te plakken op het aantal sollicitanten dat geen antwoord op een sollicitatie ontvangt.

Op juridisch vlak bevat het Belgische arbeidsrecht geen algemene verplichting voor werkgevers om aan elke sollicitant uit te leggen waarom hij niet werd geselecteerd of om feedback te geven.

Als een sollicitant daarentegen onderworpen is aan de werkloosheidscontrole en deelneemt aan een selectietest, moet de werkgever hem op zijn verzoek een attest bezorgen met datum en tijdstip van deelname en, in voorkomend geval, de reden van afwijzing.

Daarnaast zijn de sociale partners overeengekomen dat de kandidaten die aan de functievereisten voldoen maar niet worden geselecteerd, in elke fase van de selectieprocedure en binnen een redelijke termijn schriftelijk op de hoogte moeten worden gesteld van die beslissing.

De minister rekent op de verantwoordelijke houding van de sociale partners om ervoor te zorgen dat de gemaakte afspraken worden nageleefd.

Daarbij is de minister voorstander van elk initiatief dat goede wervingspraktijken aanmoedigt, zeker als het om de communicatie met sollicitanten gaat. Bewustmaking, responsabilisering en verspreiding van goede praktijken lijken de minister in dit stadium een doeltreffender middel dan een algemene wettelijke verplichting.

Het doel moet duidelijk blijven: kwaliteitsvolle ontmoetingen tussen werkgevers en werkzoekenden aanmoedigen, in het belang van beide partijen en de goede werking van de arbeidsmarkt.

#### *Sociale gevolgen van de sluiting van de Cora-hypermarchten*

De minister benadrukt dat een herstructurering helaas het symptoom is van structurele problemen, strategische keuzes of economische veranderingen. De problemen in de handelssector zijn niet nieuw, maar het resultaat van een economische ontwikkeling die al meerdere jaren aan de gang is en waarvoor vorige ministers niet of onvoldoende maatregelen hebben genomen om de rampen te voorkomen waar we thans mee te maken krijgen.

forme, parfois introduites uniquement pour répondre à une obligation administrative. La réalité est donc plus nuancée et appelle une approche équilibrée.

Sur le plan des données, l'autorité publique ne dispose aujourd'hui d'aucune statistique permettant de quantifier le nombre de candidats qui ne reçoivent pas de réponse à leur candidature.

Sur le plan juridique, le droit du travail belge ne prévoit pas d'obligation générale imposant aux employeurs de motiver à chaque candidat les raisons pour lesquelles il n'a pas été retenu ni de lui fournir un retour à ce sujet.

Cependant, si un candidat est soumis au contrôle en matière de chômage et participe à une épreuve de sélection, l'employeur doit, à la demande du candidat, lui remettre une attestation mentionnant les date et heure auxquelles il s'est présenté ainsi que, le cas échéant, le motif pour lequel il n'a pas été engagé.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont convenu que les candidats qui répondent aux exigences de la fonction, mais qui n'ont pas été retenus, doivent être informés par écrit de cette décision dans un délai raisonnable, et ce à chaque étape de la procédure de sélection.

Le ministre compte sur l'attitude responsable des partenaires sociaux pour veiller au respect des accords conclus.

Cela étant dit, le ministre se dit favorable à toute initiative qui encourage de bonnes pratiques en matière de recrutement, notamment en matière de communication envers les candidats. Sensibiliser, responsabiliser et diffuser les bonnes pratiques me semble, à ce stade, une voie plus efficace qu'une obligation légale générale.

L'objectif doit rester clair: favoriser des rencontres de qualité entre employeurs et chercheurs d'emploi, dans l'intérêt des deux parties et du bon fonctionnement du marché du travail.

#### *Les conséquences sociales de la fermeture des hypermarchés Cora*

Le ministre souligne qu'une restructuration est malheureusement le symptôme de difficultés structurelles, de choix stratégiques ou de mutations économiques. Les problèmes dans le secteur du commerce ne sont pas nouveaux, mais le résultat d'une évolution économique qui s'opère depuis plusieurs années et pour laquelle les ministres précédents n'ont pas ou pas suffisamment agi pour éviter les catastrophes que nous connaissons actuellement.

Ook om die reden heeft deze regering besloten een andere aanpak te volgen en de obstakels weg te nemen die de sector in een ongunstige concurrentiepositie plaatsen ten opzichte van onze buurlanden, in het raam van een aanpak die erop gericht is de ondernemingen de nodige adem- en manoeuvreerruimte te bieden om weer winstgevend te worden.

Er wordt gesuggereerd dat de uitbreiding van studentenarbeid en flexi-jobs het voor de voormalige werknemers van Cora moeilijker zou maken een nieuwe baan te vinden. De minister deelt die analyse niet.

Het is immers niet realistisch en ook niet houdbaar voor een bedrijf om een duurzame activiteit te ontwikkelen door uitsluitend een beroep te doen op mensen die al elders 4/5 of voltijds werken, of die nog studeren. Flexi-jobs en studentenarbeid vormen geen structureel alternatief voor reguliere arbeid.

Die vormen van arbeid zijn juist bedoeld om in te spelen op incidentele behoeften, zoals pieken in de activiteit of situaties waarin er een tekort aan arbeidskrachten is, opdat bedrijven hun activiteiten onder goede omstandigheden kunnen voortzetten. Zo dragen zij bij aan de continuïteit van de bedrijven en daarmee aan het behoud van de werkgelegenheid en de werkzekerheid voor de werknemers.

Flexi-jobs en studentenarbeid moeten worden beschouwd als aanvullende instrumenten, niet als belemmeringen voor de re-integratie op de arbeidsmarkt van de betrokken werknemers.

De minister hecht veel belang aan een gezonde en concurrerende handelssector, gebaseerd op eerlijke arbeidsomstandigheden. Die sector staat echter voor grote uitdagingen.

Daarom heeft de minister de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg belast met een studie naar de huidige situatie in de handelssector en de impact daarvan op het concurrentievermogen. Een deel van hun opdracht bestaat er ook in om, in voorkomend geval, mogelijke oplossingen voor te stellen om de uitdagingen van de sector aan te pakken. Beoogd wordt de resultaten voor het einde van het eerste halfjaar met de betrokken sociale partners te bespreken. De minister wil samen met de verschillende actoren uit de sector naar een oplossing zoeken om een stabielere toekomst te garanderen dan de afgelopen jaren.

In het raam van de sluiting van Cora en het daaruit voortvloeiende collectief ontslag van werknemers werden, in overeenstemming met de verschillende

C'est également pour cette raison que ce gouvernement a décidé d'adopter une approche différente et de lever les obstacles qui placent le secteur dans une position concurrentielle défavorable par rapport à nos pays voisins, dans le cadre d'une approche visant à offrir aux entreprises l'oxygène et la marge de manoeuvre nécessaires pour renouer avec la rentabilité.

Le ministre suggère que l'extension du travail étudiant et des flexi-jobs rendrait la recherche d'un nouvel emploi plus difficile pour les anciens travailleurs de Cora. Le ministre ne partage pas cette analyse.

Il n'est en effet ni réaliste ni soutenable pour une entreprise de développer une activité durable en s'appuyant exclusivement sur des personnes qui travaillent déjà ailleurs à 4/5<sup>e</sup> ou à temps plein, ou qui sont encore aux études. Les flexi-jobs et le travail étudiant ne constituent pas une alternative structurelle à l'emploi régulier.

Ces formes de travail ont précisément vocation à répondre à des besoins ponctuels, tels que des pics d'activité ou des situations de pénurie de main-d'œuvre, afin de permettre aux entreprises de poursuivre leurs activités dans de bonnes conditions. Elles contribuent ainsi à la continuité des entreprises et, par conséquent, au maintien de l'emploi et à la sécurité de l'emploi pour les travailleurs.

Dans ce contexte, les flexi-jobs et le travail étudiant doivent être considérés comme des instruments complémentaires, et non comme des obstacles à la réinsertion professionnelle des travailleurs concernés.

Le ministre attache une très grande importance à un secteur du commerce sain et compétitif, reposant sur des conditions de travail équitables. Ce secteur est toutefois confronté à des défis majeurs.

C'est pour cela que le ministre a chargé le Conseil central de l'économie ainsi que le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale de réaliser une étude sur l'état actuel de la situation dans le secteur du commerce et sur son impact sur la compétitivité. Une partie de leur mission consiste également à proposer, le cas échéant, des pistes de solutions afin de faire face aux défis du secteur. L'objectif est de discuter des résultats avec les partenaires sociaux concernés avant la fin du premier semestre de l'année. Le ministre tient à chercher une solution concertée avec les différents acteurs du secteur pour garantir un avenir plus stable que ces dernières années.

Dans le cadre de la fermeture de Cora et du licenciement collectif de ses travailleurs qui en découle, des cellules de reconversion/cellules pour l'emploi ont été

gewestregelgevingen, omscholings-/werkgelegenheids-cellen opgericht om de betrokken werknemers te begeleiden bij het vinden van een nieuwe baan. Het zoeken naar een mogelijke nieuwe baan voor werknemers die hun baan hebben verloren, evenals de begeleiding van die betrokkenen, vallen onder de bevoegdheid van de respectieve gewestoverheden. Bijzondere aandacht wordt besteed aan de werkgelegenheidskansen binnen de verschillende nieuwe commerciële projecten die op de voormalige locaties van Cora worden ontwikkeld. De gewestministers van Werk en hun diensten volgen de toeleiding naar een nieuwe baan voor de Cora-werknemers nauwlettend op.

#### *Daling van het aantal ontslagnemingen*

Volgens de gegevens van Securex is het aantal vrijwillige vertrekken van werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur gedaald van 10,78 % in 2024 naar 9,61 % vorig jaar.

In dit stadium beschikken de diensten echter niet over gegevens over het totale aantal mensen dat ontslag neemt. Toch is dit een relevante en noodzakelijke indicator voor het sturen van het overheidsbeleid. De RVA zal daarom worden gevraagd te onderzoeken in hoeverre dit soort nuttige gegevens in de toekomst beter kan worden gedocumenteerd.

Uit de cijfers blijkt dat het aandeel werknemers tussen 20 en 64 jaar met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur hoog blijft. In 2024 zal het nog steeds om 91,7 % gaan, vergeleken met 92,0 % in 2023, wat neerkomt op een terugkeer naar het niveau van 2022.

Mevrouw Thémont ziet een verband tussen die evolutie en de arbeidsmarkt- en werkloosheidshervormingen van deze regering. Deze hypothese kan niet worden uitgesloten. Het is aannemelijk dat grote hervormingen bepaalde werknemers op korte termijn voorzichtiger zullen maken.

Deze hervormingen zijn noodzakelijk. Ze zijn gericht op het versterken van de arbeidsmarkt op de lange termijn, het verhogen van de arbeidsparticipatie en het garanderen van de houdbaarheid van het sociaal model. Inzake de beperking van werkloosheidsuitkeringen in de tijd evolueert België naar een situatie die de norm is in alle andere Europese landen.

Bovendien wordt het huidige economische klimaat gekenmerkt door een aantal onzekerheden als gevolg van toenemende handels- en geopolitieke spanningen.

mises en place, conformément aux différentes réglementations régionales, afin d'accompagner les travailleurs concernés vers un nouvel emploi. La recherche d'un éventuel nouvel emploi pour les travailleurs ayant perdu leur emploi, ainsi que l'accompagnement de ceux-ci, relèvent de la compétence des autorités régionales respectives. À cet égard, une attention particulière est portée aux possibilités d'emploi au sein des différents nouveaux projets commerciaux développés sur les anciens sites de Cora. Les ministres régionaux de l'Emploi suivent de près la remise à l'emploi des travailleurs de Cora avec leurs administrations.

#### *La baisse du nombre de démissions*

Selon les données publiées par Securex, le nombre de départs volontaires de travailleurs disposant d'un contrat à durée indéterminée a diminué de 10,78 % en 2024 à 9,61 % l'année dernière.

À ce stade, les administrations ne disposent toutefois pas de données sur le nombre total de personnes qui démissionnent. Il s'agit pourtant d'un indicateur pertinent et nécessaire pour le pilotage des politiques publiques. Dès lors, il sera demandé à l'ONEM d'examiner dans quelle mesure ce type de données utiles pourrait être mieux documenté à l'avenir.

Les chiffres montrent que la part des travailleurs âgés de 20 à 64 ans disposant d'un contrat à durée indéterminée reste élevée. En 2024, elle s'élevait encore à 91,7 %, contre 92,0 % en 2023, soit un retour au niveau de 2022.

Mme Thémont établit un lien entre cette évolution et les réformes du marché du travail et du chômage menées par ce gouvernement. Cette hypothèse ne peut être exclue. Il est plausible que des réformes importantes rendent certains travailleurs plus prudents à court terme.

Ces réformes sont nécessaires. Elles visent à renforcer durablement le marché du travail, à augmenter le taux d'emploi et à garantir la soutenabilité du modèle social. En matière de limitation dans le temps des allocations de chômage, la Belgique évolue vers une situation qui est la norme dans l'ensemble des autres pays européens.

En outre, le contexte économique actuel est marqué par de nombreuses incertitudes, faisant suite à des tensions commerciales et géopolitiques croissantes.

Al deze factoren beïnvloeden onvermijdelijk het gedrag van zowel de werknemers als de bedrijven, zeker in een open economie als de Belgische.

De minister wil ook benadrukken dat het wel heel kort door de bocht zou zijn om de daling van het aantal ontslagnemingen uitsluitend als een negatief signaal te interpreteren. Gelukkig zijn veel werknemers in België ook tevreden met hun baan.

Wat het risico op absentisme betreft, is er momenteel geen geconsolideerde analyse van het verband tussen werkzekerheid en absentisme.

Het doel van de regering is duidelijk: de werkzaamheidsgraad verhogen tot 80 %. Een arbeidsmarkt met meer mensen aan het werk, met meer kansen, meer zelfgekozen mobiliteit en meer werkzekerheid.

Vanaf 1 maart kunnen mensen die ontslag nemen onder bepaalde voorwaarden aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering, overeenkomstig het recht op een loopbaandoorstart. Concreet vermindert deze regeling het risico voor werknemers die van baan willen veranderen of zich willen heroriënteren.

Veel maatregelen in het regeerakkoord zullen er ook toe bijdragen dat werknemers hun werk en privéleven beter kunnen combineren.

*Renault-procedure bij Thy-Marcinelle: garanties, follow-up en begeleiding voor werknemers*

In antwoord op een vraag van de heer Pirson en de heer D'Amico over de Renault-procedure bij Thy-Marcinelle, onderdeel van de Riva-groep, benadrukt de minister dat hij kennis heeft genomen van de aankondiging. De herstructurering zou kunnen leiden tot het collectieve ontslag van 179 werknemers, van wie 153 arbeiders en 26 bedienden. Het bedrijf rechtvaardigt dit door zich te beroepen op macro-economische omstandigheden, de Belgische en Europese economische context en de financiële situatie van het bedrijf. De ongerustheid bij de werknemers van Thy-Marcinelle en hun gezinnen is legitiem en de minister deelt die ongerustheid. De activiteiten van Thy-Marcinelle worden hard getroffen door de concurrentie uit Azië. De activiteiten van het bedrijf zijn ook nauw verbonden met de bouwsector, die momenteel een vertraging kent.

Helaas hebben die factoren geleid tot het voornemen om over te gaan tot collectief ontslag voor het personeel van de warme fase.

Tous ces éléments influencent inévitablement le comportement des travailleurs comme des entreprises, certainement dans une économie ouverte comme l'économie belge.

Le ministre tient également à souligner qu'interpréter la baisse des démissions uniquement comme un signal négatif serait réducteur. En Belgique, de nombreux travailleurs sont également satisfaits de leur emploi, heureusement.

Concernant le risque d'absentéisme, les liens entre sécurité de l'emploi et absentéisme ne font actuellement pas l'objet d'analyses consolidées.

L'objectif du gouvernement est clair: augmenter le taux d'emploi pour tendre vers 80 %. Un marché du travail, avec davantage de personnes actives, créer plus d'opportunités, plus de mobilité choisie et plus de sécurité professionnelle.

À partir du 1<sup>er</sup> mars, les personnes qui démissionnent auront la possibilité de bénéficier, dans certaines conditions, d'allocations de chômage – le droit au rebond. Ce mécanisme réduit concrètement le risque pour les travailleurs qui souhaitent changer d'emploi ou se réorienter.

De nombreuses mesures prévues dans l'accord de gouvernement contribueront aussi à renforcer la capacité des travailleurs à concilier vie professionnelle et vie privée.

*La procédure Renault chez Thy-Marcinelle: garanties, suivi et accompagnement des travailleurs*

Pour répondre à la question des députés Pirson et D'Amico sur la procédure Renault chez Thy-Marcinelle, faisant partie du groupe Riva, le ministre souligne avoir pris connaissance de l'annonce. La restructuration pourrait conduire à un licenciement collectif de 179 travailleurs, à savoir 153 ouvriers et 26 employés. L'entreprise justifie cette intention en invoquant des circonstances macroéconomiques, ainsi que le contexte économique belge et européen et la situation financière de la société. L'inquiétude des travailleurs de Thy-Marcinelle et de leurs familles est légitime et le ministre la partage. L'activité chez Thy-Marcinelle subit de plein fouet la concurrence asiatique. Par ailleurs, l'activité de Thy-Marcinelle est également étroitement liée au secteur de la construction, actuellement en ralentissement.

Ces éléments ont malheureusement conduit à l'intention de procéder au licenciement collectif du personnel lié à la phase à chaud.

De minister bevestigt dat het voornemen om over te gaan tot collectief ontslag binnen een specifiek wettelijk kader valt, met inbegrip van een voorafgaande informatie- en raadplegingsprocedure als bedoeld in artikel 62 en volgende van de wet van 13 februari 1998 (Wet Renault) en artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van de NAR.

In overeenstemming met de geldende wetgeving hebben de diensten bevestigd dat het bedrijf de collectieve ontslagen heeft aangekondigd op 16 januari, dag waarop het dossier is doorgestuurd naar de verschillende instanties. Zoals de procedure vereist, werd ook de ondernemingsraad op de hoogte gebracht van het voornemen en de redenen. Binnen de ondernemingsraad worden informatie- en raadplegingsbijeenkomsten gehouden.

De diensten hebben de minister ook bevestigd dat ze de zaak en het relevante paritair comité zullen volgen. Er is ook te allen tijde een sociaal bemiddelaar beschikbaar als de partijen daarom vragen.

#### *Leeflonen*

In antwoord op de vragen van de heer Moons over de activeringsdoelstellingen van de regering – in het bijzonder met betrekking tot de leefloongerechtigden – alsook de verschillen in werkzaamheidsgraad tussen de verschillende gewesten wijst de minister op de volgende elementen.

Het doel van de regering is duidelijk: evolueren naar een werkzaamheidsgraad van 80 % en zo aansluiten bij de best presterende landen van de Europese Unie.

Dat is een zeer ambitieuze doelstelling, maar de regering voert daartoe dan ook even ambitieuze en structurele hervormingen door: beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd, modernisering van het arbeidsrecht en maatregelen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven.

Met betrekking tot de specifieke doelstelling inzake de reactivering van leefloongerechtigden verwijst de minister naar de bevoegde minister. Wat de regering betreft, is de lijn echter duidelijk: zoveel mogelijk activeren. Daarom voorziet de regering enerzijds in een gepaste compensatie voor de OCMW's in het raam van de werkloosheidshervorming, maar maakt ze die afhankelijk van de behaalde resultaten op het vlak van reactivering.

Er bestaan inderdaad gewestelijke verschillen. Die mogen niet worden ontkend of gebagatelliseerd. Ze moeten vooral worden beschouwd als een enorme

Le ministre confirme que l'intention de procéder à un licenciement collectif relève d'un cadre juridique spécifique, comprenant une procédure préalable d'information et de consultation prévue aux articles 62 et suivants de la loi du 13 février 1998 (connue sous le nom de "loi Renault") ainsi qu'à l'article 6 de la Convention collective de travail n° 24 du CNT.

Conformément à la législation en vigueur, l'administration a confirmé que l'entreprise a annoncé le licenciement collectif le 16 janvier, date à laquelle le dossier a été transmis aux différentes autorités. Comme le prévoit la procédure, le conseil d'entreprise a également été informé de l'intention et des motifs. Des réunions d'information et de consultations devront avoir lieu au sein du conseil d'entreprise.

L'administration a également confirmé au ministre qu'elle suivra le dossier ainsi que la commission paritaire compétente. Un conciliateur social reste également disponible à tout moment si les parties en font la demande.

#### *Les revenus d'intégration sociale (RIS)*

En réponse aux questions de M. Moons concernant les objectifs du gouvernement en matière d'activation – notamment à l'égard des bénéficiaires du revenu d'intégration – ainsi que les différences de taux d'emploi entre les différentes régions, le ministre rappelle les éléments suivants.

L'objectif du gouvernement est clair: le gouvernement veut évoluer vers un taux d'emploi de 80 % et ainsi rejoindre les meilleurs performeurs de l'Union européenne.

Il s'agit d'un objectif particulièrement ambitieux, mais le gouvernement met en œuvre des réformes tout aussi ambitieuses et structurelles pour l'atteindre: la limitation dans le temps des allocations de chômage, la modernisation du droit du travail et des mesures visant à favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

S'agissant d'un objectif spécifique en matière de réactivation des bénéficiaires du revenu d'intégration, le ministre renvoie au ministre compétent. Pour le gouvernement, la ligne est toutefois claire: activer autant que possible. C'est pourquoi le gouvernement prévoit, d'une part, une compensation adéquate des CPAS dans le cadre de la réforme du chômage, mais la rend dépendante des résultats obtenus en matière de réactivation.

Il existe effectivement des différences entre les régions. Il ne faut ni les nier ni les minimiser. Elles doivent surtout être considérées comme un défi majeur et une grande

uitdaging en een grote kans voor Brussel en Wallonië. Het verhogen van de werkzaamheidsgraad is niet enkel gunstig voor de Belgische Staat als geheel, maar vooral voor die gewesten zelf.

Het is dan ook positief dat beleidsmakers in alle gewesten van het land, binnen het raam van hun respectieve bevoegdheden, streven naar een aanzienlijke verhoging van de werkzaamheidsgraad. Eendracht maakt macht.

#### *Verschuiving van werklozen naar leefloon en ziekte*

De hervorming van de werkloosheidsverzekering zal ongetwijfeld een impact hebben op de arbeidsongeschiktheidsverzekering. De minister is zich ervan bewust dat sommige langdurig werklozen ook gezondheidsproblemen hebben die het moeilijk maken weer aan het werk te gaan. Er kan echter geen sprake van zijn dat de twee stelsels communicerende vaten worden.

Daarom heeft de regering besloten die evolutie nauwlettend in de gaten te houden. Het RIZIV is belast met een strikte opvolging en minister Vandenbroucke moet de regering daarvan op de hoogte houden.

#### *Opmerkingen van het Rekenhof over de hervorming van de werkloosheidsverzekering*

Mevrouw Moscufo heeft vragen gesteld met betrekking tot de opmerkingen van het Rekenhof over de hervorming van de werkloosheidsverzekering.

De regering erkent dat de aanname dat een op de drie langdurig werklozen weer aan het werk zou gaan een veeleisend scenario is, gezien de complexiteit van de betrokken profielen, zoals benadrukt door de Nationale Bank van België, de VDAB, Forem, Actiris en de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Daarom past de beperking van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd in een bredere strategie van activering, ondersteuning en terugkeer naar werk.

Wat de omslag naar het leefloon betreft, heeft de regering de mogelijke gevolgen voor de lokale overheden ingeschat en vanaf het begin voorzien in een verhoogde compensatieregeling en een open begrotingsenveloppe teneinde zowel de volumegevolgen als de extra kosten te dekken.

Wat, tot slot, de mensen betreft die langdurig werkloos zijn wegens gezondheids- of sociale problemen, geeft de regering de voorkeur aan een specifieke begeleiding, die verband houdt met gezondheids-, welzijns- en integratievoorzieningen.

opportunité pour Bruxelles et la Wallonie. L'augmentation du taux d'emploi n'est pas seulement bénéfique pour l'État belge dans son ensemble, mais avant tout pour ces régions elles-mêmes.

Il est donc positif que les décideurs politiques de toutes les régions du pays poursuivent, dans le cadre de leurs compétences respectives, l'objectif d'une augmentation substantielle du taux d'emploi. L'union fait la force.

#### *Le glissement des chômeurs vers le RIS et la maladie*

La réforme au sein de l'assurance chômage aura sans aucun doute un impact sur l'assurance incapacité de travail. Le ministre est conscient que certains chômeurs de longue durée sont également confrontés à des problèmes de santé qui rendent un retour à l'emploi difficile. En revanche, il ne peut être question que les deux régimes deviennent des vases communicants.

Le gouvernement a dès lors décidé d'assurer un suivi étroit de cette évolution. L'INAMI a reçu la mission de procéder à un monitoring rigoureux et le ministre Vandenbroucke doit en informer le gouvernement.

#### *Les observations de la Cour des comptes relatives à la réforme de l'assurance chômage*

Mme Moscufo a posé des questions concernant les observations de la Cour des comptes relatives à la réforme de l'assurance chômage.

Le gouvernement reconnaît que l'hypothèse d'un retour à l'emploi d'un tiers des chômeurs de longue durée constitue un scénario exigeant, compte tenu de la complexité des profils concernés, mise en évidence notamment par la Banque nationale de Belgique, le VDAB, le Forem, Actiris et l'Office national de l'emploi.

C'est pourquoi la limitation dans le temps des allocations s'inscrit dans une stratégie plus large d'activation, d'accompagnement et de remise à l'emploi.

S'agissant du basculement vers le revenu d'intégration, le gouvernement a pris la mesure de l'impact potentiel sur les pouvoirs locaux et a prévu, dès l'origine, un mécanisme de compensation majorée et une enveloppe ouverte afin de couvrir tant les effets de volume que les surcoûts induits.

Enfin, pour les personnes durablement éloignées de l'emploi en raison de difficultés de santé ou sociales, le gouvernement privilégie une prise en charge spécifique, en lien avec les dispositifs de santé, de bien-être et d'insertion.

De minister wil daarom heel duidelijk zijn: de regering is zich terdege bewust van de beperkingen die inherent zijn aan de aannames die thans worden gedaan. Juist daarom zal er voortdurend operationeel en budgettair toezicht zijn op de hervorming.

De hervorming van de duur van de werkloosheidsuitkering beoogt op lange termijn terugkeer naar werk te ondersteunen door rekening te houden met de diversiteit en kwetsbaarheid van de betrokken groepen.

Voor vragen over de fiscale maatregel met betrekking tot de geleidelijke afschaffing van de vrijstelling van belastingen voor werkloosheidsuitkeringen verwijst de minister naar de minister van Financiën.

#### *Benadeling van werknemers uit het openbaar ambt*

Mevrouw Moscufo heeft de minister gevraagd naar de situatie van werkzoekenden die als statutair ambtenaar of zelfstandige hebben gewerkt.

De minister wil vooreerst zijn begrip uitspreken voor wie na een lange beroepsloopbaan weer de onzekere arbeidsmarkt op moet. Een job verliezen na 30, 35 of 40 jaar te hebben gewerkt is een heuse menselijk beproeving. Dergelijke situaties roepen terecht vragen en verwachtingen op.

De hervorming die het Parlement vorige zomer heeft aangenomen, berust evenwel op een fundamenteel beginsel: het herstel van het verzekeringsprincipe. De werkloosheidsverzekering is een socialezekerheidsstelsel voor werknemers dat wordt gefinancierd via bijdragen die aan de werkloosheidssector worden gestort. De opening en het behoud van rechten koppelen aan de daadwerkelijk betaalde bijdragen is essentieel om de samenhang en de financiële houdbaarheid van het systeem te waarborgen.

De sociale zekerheid blijft thans alleen overeind omdat de belastingbetaler het verschil tussen de betaalde uitkeringen en de geïnde bijdragen structureel compenseert. Gelet op de bijzonder nijpende begrotingscontext is het essentieel om het Belgische systeem te vrijwaren en te versterken, zodat het levensvatbaar blijft voor de volgende generaties.

De beperking in de tijd van de werkloosheidsuitkeringen, thans 24 maanden afhankelijk van de loopbaan, brengt België in lijn met een aanpak die in alle andere Europese landen al de norm is.

Le ministre veut donc être très clair: le gouvernement n'ignore pas les limites inhérentes aux hypothèses actuellement retenues. C'est précisément pour cette raison qu'un suivi opérationnel et budgétaire permanent de la réforme est prévu.

La réforme de la durée des allocations de chômage vise à soutenir, dans la durée, un retour vers l'emploi en tenant compte de la diversité et de la vulnérabilité des publics concernés.

Pour toute question relative à la mesure fiscale concernant la suppression progressive de la réduction d'impôt pour les allocations de chômage, le ministre renvoie au ministre des Finances.

#### *La pénalisation des travailleurs de la fonction publique*

Mme Moscufo a interrogé le ministre au sujet de la situation des demandeurs d'emploi ayant exercé une activité en tant que fonctionnaire statutaire ou indépendant.

Le ministre tient d'abord à exprimer sa compréhension à l'égard des personnes qui, après une longue carrière professionnelle, se retrouvent confrontées à l'incertitude du marché du travail. Après 30, 35 ou 40 années d'activité, la perte d'un emploi constitue une épreuve humaine réelle. Il est légitime que ces situations suscitent des interrogations et des attentes.

Cela étant, la réforme adoptée par le Parlement l'été dernier repose sur un principe fondamental: le rétablissement du principe assurantiel. L'assurance chômage est un régime de sécurité sociale pour travailleurs salariés, financé par des cotisations versées au secteur chômage. Lier l'ouverture et le maintien des droits à l'existence de cotisations effectives est essentiel pour la cohérence et la soutenabilité financière du système.

La sécurité sociale ne tient aujourd'hui que parce que le contribuable compense structurellement l'écart entre les prestations versées et les cotisations perçues. Dans un contexte budgétaire particulièrement difficile, il est indispensable de préserver et de renforcer notre système afin qu'il demeure viable pour les générations futures.

La limitation dans le temps des allocations de chômage – désormais fixée à un maximum de 24 mois en fonction de la carrière – aligne la Belgique sur une pratique qui constitue la norme dans l'ensemble des pays européens.

Wie na het verstrijken van zijn uitkeringsrecht geen werk heeft gevonden, wordt niet in de kou gelaten, maar kan terugvallen op het sociaalebijsstandsstelsel, waarbij naar de inkomsten wordt gekeken. Professionele re-integratie blijft het hoofddoel. Al wie arbeidsgeschikt is, wordt aangemaand actief naar werk te zoeken.

Er is evenwel voorzien in uitzonderingen. Een daarvan heeft betrekking op werkzoekenden van 55 jaar en ouder die voldoende loopbaanjaren kunnen aantonen. Wie in 2025 werkloos is, moet 30 loopbaanjaren kunnen voorleggen, een grens die tegen 2030 stapsgewijs wordt opgetrokken naar 35 jaar.

Dat beroepsverleden wordt berekend op basis van de periodes loonarbeid, aangezien voor die periodes bijdragen zijn afgedragen voor de werkloosheidssector. Daarnaast worden ook allerhande gelijkgestelde periodes in rekening gebracht (vergoede arbeidsongeschiktheid, tijdelijke werkloosheid enzovoort). Zo werkt het verzekeringsbeginsel: een specifieke bijdrage opent een welbepaald recht. Binnen Europa is die uitzondering overigens vrijwel een unicum, wat aangeeft dat de Belgische werkloosheidsverzekering nog steeds sociaal en solidair is.

Het gebiedt tevens er attent op te maken dat het stelsel van de werkloosheidsverzekering bestemd is voor werknemers. Andere statuten, zoals de zelfstandigen en de statutaire ambtenaren, hebben hun eigen stelsel met eigen voordelen en beperkingen. Derhalve worden de als zelfstandige of statutair ambtenaar gewerkte jaren niet meegerekend in het stelsel van de werkloosheidsverzekering. Dat is geen nieuwheid met deze hervorming, maar is altijd al zo geweest.

De minister is zich ten volle bewust van de moeilijkheden die bepaalde oudere werklozen ondervinden om werk te vinden. Daarom blijven begeleiding, opleiding en responsabilisering centraal staan in zowel het federale als het gewestelijke beleid.

Het parlementaire debat is gevoerd en de keuzes zijn gemaakt binnen een coherent en juridisch solide raamwerk. De effecten van de hervorming zullen nauwlettend worden gemonitord. Elke beleidsmaatregel van een overheid moet worden beoordeeld op zijn resultaten, maar moet ook steunen op duidelijke en houdbare principes.

De minister hoopt dat de betrokkenen met de gepaste begeleiding een beroepsoplossing vinden die op maat is van hun situatie en ervaring.

Les personnes qui, au terme de leur droit aux allocations, n'ont pas retrouvé d'emploi ne sont pas abandonnées: elles sont prises en charge par le système d'aide sociale, soumis à une condition de ressources. L'objectif de réinsertion professionnelle y demeure central. Toute personne apte au travail est appelée à rechercher activement un emploi.

Des exceptions ont néanmoins été prévues. L'une d'elles concerne les demandeurs d'emploi de 55 ans et plus disposant d'une carrière professionnelle suffisante. Pour les personnes au chômage en 2025, cette carrière devait atteindre 30 années; ce seuil est progressivement relevé pour atteindre 35 années en 2030.

Ce passé professionnel est calculé sur la base des prestations de travail salarié, puisqu'il s'agit des périodes pour lesquelles des cotisations ont été versées au secteur chômage. De nombreuses périodes assimilées sont également prises en compte (incapacité de travail indemnisée, chômage temporaire, etc.). Il s'agit d'une application du principe assurantiel: une contribution spécifique ouvre un droit spécifique. En perspective européenne, cette exception reste d'ailleurs relativement singulière et témoigne du caractère toujours social et solidaire de notre assurance chômage.

Il convient également de rappeler que l'assurance chômage est un régime destiné aux travailleurs salariés. D'autres statuts – comme les indépendants ou les agents statutaires – disposent de régimes propres, avec les avantages et les contraintes qui leur sont spécifiques. Les années prestées comme indépendant ou comme agent statutaire ne sont dès lors pas prises en compte dans le régime de l'assurance chômage. Ce n'est pas une nouveauté introduite par la réforme: cela a toujours été le cas.

Le ministre mesure pleinement les difficultés que rencontrent certains travailleurs plus âgés dans leur recherche d'emploi. C'est précisément pourquoi l'accompagnement, la formation et la responsabilisation demeurent au cœur des politiques menées tant au niveau fédéral que régional.

Le débat parlementaire a eu lieu, les choix ont été posés dans un cadre cohérent et juridiquement fondé. Les effets de la réforme feront l'objet d'un suivi attentif. Toute politique publique doit pouvoir être évaluée à l'aune de ses résultats, mais elle doit aussi reposer sur des principes clairs et soutenables.

Le ministre souhaite aux personnes concernées de trouver, avec l'accompagnement adéquat, une solution professionnelle adaptée à leur situation et à leur expérience.

### *Rechtszaken*

De afgelopen tijd kwamen vanuit gerechtskringen inderdaad meerdere signalen dat de beroepsprocedures tegen de hervorming van de werkloosheidsuitkeringen de arbeidsrechtbanken met heel wat extra werk opzadelen.

De minister twijfelt er niet aan dat de minister van Justitie die kwestie op de voet volgt en daarover meer duidelijkheid kan scheppen.

### *Uitzonderingen voor wie een opleiding in een gezondheidszorgberoep volgt*

Inzake de uitzondering op de beperking in de tijd voor de werklozen die een opleiding tot verpleegkundige of zorgkundige volgen, voorziet de wet in een evaluatie tegen 1 januari 2028.

De regering heeft wat dat betreft blijk gegeven van echte ambitie. De maatregel geldt namelijk voor wie vanaf 1 maart 2026 werkloos wordt. Het recht op werkloosheidsuitkeringen van die betrokkenen kan dus op zijn vroegst op 28 februari 2027 vervallen.

Ondertussen heeft de minister van alle gewesten de nodige informatie ontvangen over de betrokken opleidingen. Een ministerieel besluit wordt voorbereid en daarin zal de lijst officieel worden vastgesteld.

De datum van inwerkingtreding is 1 maart 2026. De minister zal zorgen voor nauw overleg met de gewesten, opdat zij in de tussentijd de betrokkenen gepast kunnen begeleiden en de maatregel al ten uitvoer kan worden gelegd.

Aangezien de maatregel op 1 maart 2026 in werking is getreden en van toepassing is op wie vanaf die datum werkloos wordt, is het thans nog te vroeg om daarover al cijfers te kunnen voorleggen.

De minister deelt echter de analyse van mevrouw Muylle en haar aandacht voor de opleiding van werkzoekenden. Het is wachten tot het moment waarop die evaluatie kan worden uitgevoerd.

### *Samenwerking met de gewesten*

Bij de opstelling van het regeerakkoord zal het niemand zijn ontgaan dat de bevoegdheid inzake arbeidsbemiddeling bij de gewesten ligt. Elk gewest heeft naar eigen inzicht invulling gegeven aan het idee van het ultiem jobaanbod.

### *Le contentieux judiciaire*

Ces derniers temps, plusieurs signaux ont effectivement été adressés par le pouvoir judiciaire concernant la pression supplémentaire que représentent, pour les juridictions du travail, les recours introduits contre la réforme des allocations de chômage.

Le ministre ne doute pas que la ministre de la Justice suit cette question de près et pourra apporter les précisions nécessaires à ce sujet.

### *Les exceptions pour les personnes suivant une formation dans les métiers des soins de santé*

En ce qui concerne l'exception à la limitation dans le temps prévue pour les chômeurs qui suivent une formation d'infirmier ou d'aide-soignant, la loi prévoit une évaluation pour le 1<sup>er</sup> janvier 2028.

Le gouvernement a fait, à cet égard, preuve d'une réelle ambition. La mesure s'applique en effet aux personnes qui entrent en chômage à partir du 1<sup>er</sup> mars 2026. Leur droit ne pourra donc, au plus tôt, expirer que le 28 février 2027.

Entre-temps, le ministre a reçu de toutes les Régions les informations nécessaires concernant les formations concernées. Un arrêté ministériel est en préparation et en fixera officiellement la liste.

Celui-ci produira ses effets à partir du 1<sup>er</sup> mars 2026. Le ministre veillera à une concertation étroite avec les Régions afin qu'elles puissent, dans l'intervalle, accompagner correctement les personnes intéressées et que la mesure puisse déjà être mise en œuvre.

Étant donné que la mesure est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2026 et qu'elle s'applique aux personnes devenant chômeuses à partir de cette date, il est encore un peu trop tôt aujourd'hui pour disposer de chiffres.

Le ministre partage toutefois l'analyse de Mme Muylle et l'attention qu'elle porte à la formation des demandeurs d'emploi, et attend le moment où on pourra procéder à cette évaluation.

### *La coopération avec les Régions*

Il n'a échappé à personne, lors de l'élaboration de l'accord de gouvernement, que la compétence en matière de placement relève des Régions. Chaque Région a donné, selon sa propre appréciation, une concrétisation à l'idée de l'offre d'emploi finale.

Derhalve verwijst de minister voor verdere informatie daaromtrent naar de gewestministers van Werk.

## **2. Welzijn/terugkeer naar het werk/pesten/recht op deconnectie**

*Werkgevers en het beleid inzake terugkeer naar het werk van langdurig zieken*

Op 1 januari 2026 is een hele reeks maatregelen van kracht geworden om de preventie en de re-integratie van langdurig zieken te stimuleren. Dat beleid is een van de prioriteiten van deze regering, gezien de voortdurende stijging van het aantal arbeidsongeschikte werknemers.

De hervorming van de re-integratietrajecten binnen de ondernemingen maakt daar deel van uit. Sinds 1 januari 2026 is de follow-up binnen de ondernemingen aangescherpt.

Concreet biedt de regering de werkgever de mogelijkheid om vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid een informeel re-integratietraject te starten.

Voorts wordt expliciet bepaald dat een werknemer die nog niet arbeidsongeschikt is, maar het risico loopt dat te worden, zijn werkgever kan vragen om aanpassingen van zijn werkplek of om aangepast werk.

De bedrijfsarts moet het arbeidspotentieel van de ten minste acht weken arbeidsongeschikte werknemers beoordelen. Blijkt uit die beoordeling dat de werknemer arbeidspotentieel heeft, dan verzoekt de werkgever de preventieadviseur-arbeidsarts om binnen de zes maanden een re-integratietraject op te starten.

In het raam van die trajecten worden ook de mogelijkheden betreffende een baan bij andere werkgevers onderzocht. Zo kan het inderdaad voor een werknemer niet mogelijk of wenselijk zijn om na een periode van ziekte terug te keren naar de eigen werkgever. Bovendien is het vooral voor kleine werkgevers vaak niet eenvoudig om aangepast werk aan te bieden. Dan moet aangepast werk bij een andere werkgever kunnen worden gezocht. Daarom komt het erop aan dat werknemers voor wie bij hun eigen werkgever geen passend werk beschikbaar is, zo snel mogelijk in contact worden gebracht met de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten, die over de nodige expertise beschikken om de kloof met de arbeidsmarkt in brede zin te overbruggen. De regering voorziet voortaan uitdrukkelijk in die procedure in de regelgeving na afloop van een re-integratietraject.

Le ministre doit dès lors, pour toute information à ce sujet, renvoyer vers les ministres régionaux de l'Emploi.

## **2. Bien-être /retour au travail/harcèlement/droit à la déconnexion**

*Les employeurs et la politique de retour au travail des malades de longue durée*

Le 1<sup>er</sup> janvier 2026, un train complet de mesures visant à stimuler la prévention et la réintégration des malades de longue durée est entré en vigueur. Cette politique constitue l'une des priorités de ce gouvernement vu la hausse continue du nombre de travailleurs en incapacité de travail.

La réforme des trajets de réintégration au sein des entreprises en fait partie. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2026, le suivi au sein des entreprises a été renforcé.

Concrètement, le gouvernement offre à l'employeur la possibilité de démarrer un trajet de réintégration informel dès le début de l'incapacité de travail.

En outre, il est explicitement prévu qu'un travailleur qui n'est pas encore en incapacité de travail, mais qui risque de le devenir, peut demander à son employeur des adaptations de son poste de travail ou un travail adapté.

Le médecin du travail doit évaluer le potentiel de travail des travailleurs qui sont en incapacité de travail depuis au moins huit semaines. Si cette évaluation démontre que le travailleur dispose d'un potentiel de travail, l'employeur demande au conseiller en prévention-médecin du travail de démarrer un trajet de réintégration dans les six mois.

Dans le cadre de ces trajets, les possibilités d'emploi auprès d'autres employeurs sont aussi examinées. Il arrive en effet qu'il ne soit pas possible ou souhaitable pour un travailleur de retourner chez son propre employeur après une période de maladie. De plus, il n'est souvent pas facile, surtout pour les petits employeurs, de proposer un travail adapté. Dans ce cas, il doit être possible de rechercher un travail adapté auprès d'un autre employeur: c'est pourquoi il est important de mettre en contact le plus rapidement possible les travailleurs pour lesquels aucun travail adapté n'est possible chez leur propre employeur, avec les services régionaux de placement, qui disposent de l'expertise nécessaire pour combler le fossé avec le marché du travail au sens large. Le gouvernement prévoit désormais expressément cette démarche dans la réglementation à l'issue d'un trajet de réintégration.

De beoordeling van het arbeidspotentieel wordt een belangrijke factor om te bepalen of binnen de zes maanden na het begin van de arbeidsongeschiktheid een re-integratieproces bij de werkgever kan worden gestart. Werkgevers die binnen die termijn geen re-integratieproces hebben opgestart voor hun werknemers met arbeidspotentieel, kunnen worden bestraft met een sanctie van niveau 2 zoals bepaald in het Sociaal Strafwetboek.

Inzake de werkhervattingspremie verwijst de minister naar de minister van Sociale Zaken, de heer Vandenbroucke.

Het lid wijst terecht op het belang van een collectief re-integratiebeleid: werkgevers zijn er namelijk toe verplicht een dergelijk beleid in hun onderneming in te voeren, om ervoor te zorgen dat werknemers en kaderleden het belang van re-integratie begrijpen, maar ook om de mogelijke belemmeringen voor een terugkeer naar het werk te analyseren. Het is namelijk essentieel om voldoende brede steun op de werkplek te creëren om de re-integratie na afwezigheid te ondersteunen.

Teneinde de werkgevers van kleine en grote ondernemingen te ondersteunen, heeft de Nationale Arbeidsraad nuttige richtsnoeren opgenomen in aanbeveling nr. 30 aan de ondernemingen en de sectoren over de preventie van burn-out, alsook in aanbeveling nr. 31 aan sectoren en ondernemingen betreffende de preventie van ziektes op het werk en een collectief re-integratiebeleid.

Daarnaast komt het erop aan alle actoren bewust te blijven maken van het belang van een goed beleid inzake terugkeer naar het werk na ziekte: de FOD Werkgelegenheid stelt daartoe ook een aantal gratis instrumenten en tools ter beschikking op de website [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be), alsook op de website [www.beswic.be](http://www.beswic.be).

Tot slot, als de terugkeer naar de eigen werkgever niet lukt, heeft het voortzetten van de arbeidsovereenkomst tussen beide partijen ook niet veel zin: een beroep doen op medische overmacht om die overeenkomst te beëindigen is dus niet alleen mogelijk voor de werkgever, maar ook voor de werknemer vanaf zes maanden ononderbroken arbeidsongeschiktheid, ongeacht het re-integratiebeleid van die werkgever. Zowel de werknemers als de werkgevers kunnen die procedure starten door de andere partij en de preventieadviseur-arbeidsarts van het bedrijf op de hoogte te stellen van het voornemen na te gaan in hoeverre het voor de betrokken werknemer definitief onmogelijk is het overeengekomen werk uit te voeren. De kennisgeving van de werkgever moet vermelden dat de werknemer het recht heeft de preventieadviseur-arbeidsarts te vragen de mogelijkheden

L'évaluation du potentiel de travail devient un facteur important pour déterminer s'il est possible de démarrer un processus de réintégration chez l'employeur dans les six mois suivant le début de l'incapacité de travail. Il est vrai que les employeurs qui n'ont pas lancé de processus de réintégration dans ce délai pour leurs travailleurs ayant un potentiel de travail peuvent être sanctionnés par une sanction de niveau 2 prévu dans le Code pénal social.

En ce qui concerne la prime de reprise du travail, le ministre renvoie au ministre chargé des affaires sociales, le ministre Vandenbroucke.

Le membre mentionne à juste titre l'importance de la politique de réintégration collective: en effet, les employeurs sont tenus de mettre une telle politique en place au sein de leur entreprise, afin de s'assurer que les travailleurs et les cadres comprennent l'importance de la réintégration, mais aussi d'analyser les obstacles éventuels à un retour au travail. En effet, il est essentiel de créer un soutien suffisamment large sur le lieu de travail pour soutenir la réintégration après l'absence.

Afin de soutenir les employeurs des petites et des grandes entreprises, le Conseil National du Travail a repris des orientations utiles dans la recommandation n° 30 adressée aux entreprises et secteurs concernant la prévention du burn-out, et dans la recommandation n° 31 adressée aux secteurs et aux entreprises concernant la prévention des maladies au travail et une politique collective de réintégration.

En outre, il est important de continuer à sensibiliser tous les acteurs à l'importance d'une bonne politique de retour au travail après une maladie: le SPF Emploi met également gratuitement à disposition un certain nombre d'instruments et d'outils à cet effet sur le site web [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be) et sur le site web [www.beswic.be](http://www.beswic.be).

Pour conclure, si le retour chez son propre employeur n'aboutit pas, le maintien du contrat de travail entre les deux n'a pas non plus beaucoup de sens: invoquer la force majeure médicale pour mettre fin à ce contrat est donc possible non seulement pour l'employeur, mais aussi pour le travailleur à partir de six mois d'incapacité de travail sans interruption, quelle que soit la politique de réintégration de cet employeur. Tant les travailleurs que les employeurs peuvent lancer cette procédure en notifiant à l'autre partie, ainsi qu'au conseiller en prévention-médecin du travail de l'entreprise, l'intention de vérifier dans quelle mesure il est définitivement impossible pour le travailleur concerné d'exercer le travail convenu. La notification émanant de l'employeur doit mentionner le droit du travailleur de demander au conseiller en prévention-médecin du travail d'examiner les possibilités

voor aangepast of ander werk te onderzoeken, indien vaststaat dat betrokkene niet langer in staat is het overeengekomen werk uit te voeren.

#### *Preventie en integratie van het sectoraal mobiliteitsproject*

Inzake het proefproject betreffende sectorale mobiliteit is het nog te vroeg om de nadere uitvoeringsregels ervan toe te lichten, maar de minister is dezelfde mening toegedaan: het komt erop aan onze perspectieven te verbreden tot buiten onze eigen werkgever of sector. De hervorming van de re-integratietrajecten, die op 1 januari 2026 in werking is getreden, bepaalt uitdrukkelijk dat er moet worden doorverwezen naar de regionale diensten wanneer blijkt dat een werknemer definitief ongeschikt is om het overeengekomen werk uit te oefenen.

#### *Verplichting tot collectief re-integratiebeleid*

Het belang van het collectieve re-integratiebeleid heeft de minister reeds toegelicht, de verplichting bestaat al en de opvolging en handhaving zal opgenomen worden met de bevoegde inspectiediensten. Het bestaande sanctie systeem, dat geldt voor de naleving van de codex voor het welzijn op het werk, geldt hier.

Wat betreft de controlepolitiek van de dienst Toezicht Welzijn op het Werk: deze dienst handelt zowel proactief als op basis van klachten. Indien er een probleem is met de toepassing van het wetgevend kader, kan men via het meldpunt van de SIOD problemen melden over sociale fraude, of men kan via de website van de FOD WASO een klacht indienen bij het relevantie regionale kantoor.

#### *Langdurig zieken en vastgestelde uitwassen*

De minister deelt de bezorgdheid over het stijgend aantal langdurig zieken. De minister ondersteunt dan ook het beleid in de strijd tegen het aantal langdurig arbeidsongeschikten.

De Ministerraad van 12 december 2025 heeft echter een heel nieuw pakket maatregelen goedgekeurd in het kader van dit beleid. Het gaat hierbij ook om maatregelen die de minister van Sociale Zaken zal uitvoeren, waarbij alle actoren verder geresponsabiliseerd worden. Zo wordt verwezen naar:

— een uitbreiding van de solidariteitsbijdrage ten laste van de werkgevers;

d'un travail adapté ou différent, s'il est établi qu'il n'est plus en mesure d'effectuer le travail convenu.

#### *La prévention et l'intégration du projet de la mobilité sectorielle*

En ce qui concerne le projet pilote concernant la mobilité sectorielle, il est encore trop tôt pour en préciser les modalités d'exécution, mais je partage votre avis: il faut élargir nos perspectives au-delà du propre employeur ou propre secteur. La réforme des trajets de réintégration, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026, prévoit explicitement qu'il doit y avoir une orientation vers les services régionaux lorsqu'il apparaît qu'un travailleur est définitivement inapte à exercer le travail convenu.

#### *L'obligation des politiques collectives de réintégration*

Le ministre rappelle l'importance de la politique collective de réintégration, qu'il a déjà exposée. L'obligation existe d'ores et déjà, et son suivi ainsi que son application seront assurés par les services d'inspection compétents. Le régime de sanctions existant, applicable au respect du Code du bien-être au travail, s'applique également en l'espèce.

S'agissant de la politique de contrôle menée par le service Contrôle du bien-être au travail, celui-ci agit tant de manière proactive que sur la base de plaintes. Lorsqu'un problème se pose en matière d'application du cadre législatif, il est possible de signaler des situations de fraude sociale au travers du point de contact de la SIRS, ou d'introduire une plainte auprès du bureau régional compétent sur le site web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

#### *Les malades de longue durée et les abus constatés*

Le ministre partage la préoccupation relative à l'augmentation du nombre de malades de longue durée. Il soutient pleinement la politique visant à lutter contre la hausse du nombre de personnes en incapacité de travail de longue durée.

Le Conseil des ministres du 12 décembre 2025 a toutefois approuvé un tout nouvel ensemble de mesures s'inscrivant dans cette politique. Il s'agit également de mesures qui seront mises en œuvre par le ministre des Affaires sociales, et qui visent à responsabiliser davantage l'ensemble des acteurs. Le ministre cite notamment:

— une extension de la cotisation de solidarité à charge des employeurs;

- een verhoging van de werkhervattingspremie;
- een verbetering van het Terug-naar-Werfonds;
- een bijkomende responsabilisering van de ziekenfondsen:
  - hercontrole van langdurig zieken door de ziekenfondsen en het RIZIV: de ziekenfondsen en het RIZIV zullen tussen 2026 en 2029 opnieuw 257.746 dossiers controleren;
  - verplichting tot jaarlijkse verlenging van de arbeidsongeschiktheid;
  - optimalisatie van het voorschrijven van arbeidsongeschiktheid door het artsencorps.

*Maatregelen inzake preventie en welzijn op het werk*

De toename van het aantal langdurig zieken met een mentale of musculoskeletale aandoening verdient inderdaad alle aandacht.

Preventie is de beste remedie tegen arbeidsongeschiktheid. De wetgeving inzake welzijn op het werk geldt voor alle werknemers. Werknemers moeten vanaf dag één van hun loopbaan worden beschermd tegen de risico's die ze lopen. Daartoe zal de regering een heel instrumentarium uitbouwen om bedrijven te helpen een preventiebeleid te voeren. Die instrumenten zijn beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid.

Zo werd onlangs speciaal voor de kmo's een nieuwe tool op het vlak van psychosociale risico's gelanceerd.

De vierde golf van het plan inzake de langdurig zieken en dus ook de beleidsnota voor 2026 behelst een hele reeks toezeggingen voor een betere preventie.

Ten eerste zal de regering het gezondheidstoezicht hervormen om het aan te passen aan een veranderende arbeidsmarkt.

Ten tweede zullen de proefprojecten rond burn-out in de Nationale Arbeidsraad opnieuw worden opgestart in 2026. Het regelgevend kader zal bovendien worden aangepast zodat de goede praktijken die voortvloeien uit deze projecten op grote schaal worden verspreid en toegankelijk worden gemaakt.

- une augmentation de la prime de reprise du travail;
- une amélioration du Fonds Retour au travail;
- une responsabilisation accrue des mutualités;
  - le réexamen des dossiers de malades de longue durée par les mutualités et l'INAMI: entre 2026 et 2029, 257.746 dossiers seront réexaminés par ces instances;
  - l'obligation de prolongation annuelle de l'incapacité de travail;
  - une optimisation de la prescription de l'incapacité de travail par le corps médical.

*Les mesures en matière de prévention et de bien-être au travail*

L'augmentation du nombre de malades de longue durée en raison de troubles mentaux et d'affections musculosquelettiques constitue en effet un point d'attention très important.

La prévention est la meilleure solution pour éviter l'incapacité de travail. La législation relative au bien-être au travail s'applique à tous les travailleurs. Dès le début de la carrière, la protection des travailleurs contre l'exposition aux risques doit être mise en place. À cette fin, le gouvernement développe des outils pour aider les entreprises à instaurer cette politique de prévention. Ces outils peuvent être consultés sur le site web du SPF Emploi.

Récemment, un nouvel outil relatif aux risques psychosociaux, spécifiquement destiné aux PME, a été destiné.

De nombreux engagements visant à renforcer le volet préventif sont également repris dans la quatrième vague du plan concernant les malades de longue durée et donc dans la note de politique 2026.

Premièrement, le gouvernement réforme surveillance de la santé afin de l'adapter aux besoins d'un marché du travail en mutation.

Deuxièmement, les projets pilotes relatifs au burn-out au sein du Conseil national du travail seront relancés en 2026. Le cadre réglementaire sera en outre adapté afin que les bonnes pratiques issues de ces projets soient diffusées à grande échelle et rendues accessibles.

Ten derde zal de minister samen met de andere bevoegde ministers het nationaal plan inzake burn-out actief ondersteunen, door alle bestaande initiatieven en maatregelen te steunen. Dat zal gebeuren onder de coördinatie van het federaal netwerk “Mentale gezondheid @ werk”.

Tot slot zal ook extra geld worden vrijgemaakt om het familiekrediet uit te rollen. Door de verschillende bestaande verlofstelsels om voor een kind te zorgen te hervormen, wil de regering voor ouders een beter evenwicht tussen werk en privéleven tot stand brengen.

#### *Vierde golf van het terug-naar-werkplan*

De controles van de arbeidsongeschikten door de ziekenfondsen en het RIZIV zullen hervormd worden. Dit valt onder de bevoegdheid van minister Vandenbroucke.

*Sanctie voor werkgevers die beweren geen aangepast werk te kunnen aanbieden*

Wat betreft de vraag over het ontslag wegens medische overmacht kan de minister verduidelijken dat als de werkgever en de werknemer, in samenspraak met de arbeidsarts, tot de conclusie komen dat een terugkeer naar de functie onmogelijk is, is het belangrijk is andere mogelijkheden te bekijken die op de arbeidsmarkt aanwezig zijn.

#### *Werk en langdurige ziekte*

Er wordt een stijgend ziekteverzuim in bepaalde sectoren vastgesteld, zoals bijvoorbeeld de sector van de huishoudhulpen en de zorg. Zo hebben huishoudhulpen immers een fysiek belastende job waarin zij aan verschillende risico's worden blootgesteld. Het is dan ook zeer belangrijk dat werkgevers blijven werken aan correcte risicoanalyses (waarbij ze gebruik kunnen maken van een handige Online Interactive Risk Assessment (OIRA)-tool), want zonder duidelijk zicht op de risico's waaraan de huishoudhulpen worden blootgesteld, is het onmogelijk om de juiste preventiemaatregelen te nemen. Omwille van het stijgende aandeel van spier- en skeletaandoeningen als oorzaak van langdurige afwezigheid in alle sectoren, maar zeker ook in de sector van de dienstencheques en de zorg, besteedt de codex over het welzijn op het werk sinds tweeduizend vierentwintig (2024) bijzondere aandacht aan de preventie van deze aandoeningen, met een verplichting voor werkgevers om de verschillende risicofactoren in kaart te brengen, te analyseren en preventiemaatregelen te nemen. Dit is des te meer van belang in sectoren waar de werknemers worden blootgesteld aan veel verschillende musculoskeletale risico's,

Troisièmement, avec les autres ministres compétents, le ministre soutiendra activement le plan national relatif au burn-out, en appuyant l'ensemble des initiatives et mesures existantes. Cela se fera sous la coordination du réseau fédéral “Santé mentale et Travail”.

Enfin, un budget supplémentaire a été dégagé pour introduire le crédit familial. Par la réforme des différents systèmes de congé existants pour la prise en charge d'un enfant, le gouvernement mise sur un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents.

#### *Quatrième vague – plan “retour au travail”*

Le contrôle des incapacités de travail par les mutualités et par l'INAMI fera l'objet d'une réforme. Cette matière relève de la compétence du ministre Vandenbroucke.

*Sanction pour les employeurs qui prétendent être dans l'impossibilité de prévoir un travail adapté*

S'agissant de la question relative au licenciement pour force majeure médicale, le ministre précise que lorsque l'employeur et le travailleur, en concertation avec le médecin du travail, concluent qu'un retour à la fonction est impossible, il est essentiel d'examiner les autres possibilités existant sur le marché du travail.

#### *Travail et maladie longue durée*

Une augmentation de l'absentéisme pour raisons médicales est constatée dans certains secteurs, notamment celui des aides ménagères et celui des soins. Les aides ménagères exercent en effet un travail physiquement exigeant et sont exposées à divers risques. Il est donc crucial que les employeurs continuent à réaliser des analyses de risques correctes – pour lesquelles ils peuvent utiliser l'outil interactif en ligne OIRA (*Online Interactive Risk Assessment*). Sans une vision claire des risques auxquels les aides ménagères sont exposées, il est impossible de prendre les mesures de prévention adéquates. En raison de la proportion croissante des troubles musculosquelettiques parmi les causes d'absence de longue durée dans tous les secteurs – et en particulier dans celui des titres-services et dans le secteur des soins –, le Code du bien-être au travail accorde, depuis 2024, une attention particulière à la prévention de ces affections. Les employeurs ont l'obligation d'identifier les différents facteurs de risque, de les analyser et de prendre des mesures de prévention. Cette exigence est d'autant plus importante dans les secteurs où les travailleurs sont exposés à de nombreux

zoals heffen en tillen van lasten, vaak vooroverbuigen, knielen, repetitieve bewegingen, enzovoort.

*Arbeidsongevallenverzekering voor zelfstandige platformwerkers*

De inwerkingtreding van de verplichte verzekering voor zelfstandige platformwerkers is verdaagd omdat de wetgeving in haar huidige vorm eenvoudigweg onwerkbaar is.

De verzekeringssector heeft de vorige minister van Werk er herhaaldelijk op gewezen dat de wetgeving in haar huidige vorm niet toeliet te bepalen wie en wat er concreet zou moeten worden verzekerd.

Daardoor rust op de platformen vandaag in theorie een verzekeringsplicht, maar in de praktijk bestaat er geen enkel verzekeringsproduct dat voldoet aan de wettelijke vereisten.

De minister ziet geen tegenspraak met de Europese richtlijn inzake platformwerk, aangezien die geen verplichte verzekering voorschrijft zoals die thans bestaat in België.

De wijzigingen die nodig zijn om de wetgeving uitvoerbaar te maken zijn te juridisch en te technisch om ze mondeling op te sommen. Kort gezegd gaat het om leemten in de bepaling van de reikwijdte van de wetgeving en in de omschrijving van de verzekeringsprestaties.

De wijzigingen zullen worden voorbereid in samenspraak met de belanghebbenden.

Volgens verzekeraarsfederatie Assuralia zijn er al digitale platformen die vrijwillig een collectieve arbeidsongevallenverzekering hebben gesloten voor hun zelfstandige werkers. De minister beschikt weliswaar niet over cijfers ter zake.

Omtrent de impact van het uitstel is het belangrijk te onderstrepen dat de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering integraal deel blijft uitmaken van het sociaal statuut van de zelfstandigen. Die bestaande verzekeringen waarborgen de terugbetaling van medische kosten en de toekenning van een uitkering in geval van arbeidsongeschiktheid. Het eind vorig jaar uitgevaardigde koninklijk besluit doet daar niets aan af.

risques musculosquelettiques, tels que le port et le levage de charges, les flexions fréquentes, les positions agenouillées, les mouvements répétitifs, etc.

*L'assurance contre les accidents du travail pour les travailleurs de plateformes indépendants*

L'entrée en vigueur de l'assurance obligatoire pour les collaborateurs indépendants des plateformes a été reportée, car la législation, dans sa forme actuelle, n'est tout simplement pas exécutable.

Le secteur des assurances a signalé à plusieurs reprises au précédent ministre de l'Emploi que la législation, dans sa forme actuelle, ne permettait pas d'identifier qui et quoi devait être assuré concrètement.

Il en résulte qu'aujourd'hui, il y a une obligation d'assurance pour les plateformes en théorie, mais dans la pratique, il n'existe aucun produit d'assurance qui réponde aux exigences de la législation.

Le ministre ne voit pas de contradiction avec la directive européenne sur le travail via des plateformes, car cette directive n'impose pas l'introduction d'une assurance obligatoire telle qu'elle existe en Belgique.

Les modifications qui doivent être apportées à la législation pour la rendre exécutable sont de nature très juridique et technique pour être énumérées oralement. En bref, il s'agit de lacunes dans la définition du champ d'application de la loi et dans la définition des prestations d'assurance.

Les modifications seront préparées en concertation avec les parties prenantes.

Selon la fédération d'assureurs Assuralia, il existe aujourd'hui déjà des plateformes numériques qui ont souscrit volontairement une assurance accidents collective au profit de leurs collaborateurs indépendants. Je ne dispose toutefois pas de chiffres à ce sujet.

En ce qui concerne l'impact de la période de report, il est important de souligner que l'assurance maladie et invalidité obligatoire reste partie intégrante du statut social des travailleurs indépendants. Ces assurances existantes assurent le remboursement des frais médicaux ainsi que l'octroi d'une indemnité en cas d'incapacité de travail. L'arrêté royal adopté à la fin de l'année dernière n'a aucune incidence à cet égard.

### *Stages en alternerend leren in familiebedrijven zonder EDPBW*

Het overleg vindt plaats in het kader van de Begeleidingscommissie van het convenant Preventie en Bescherming in het Vlaams Onderwijs, waarin zowel vertegenwoordigers van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (AD Humanisering van de Arbeid en AD Toezicht op het Welzijn op het Werk) als vertegenwoordigers van de Onderwijsinspectie, het Vlaamse Departement Onderwijs en Vorming en de verschillende onderwijscoördinatieorganen vertegenwoordigd zijn.

Die opvolgingscommissie komt meerdere keren per jaar samen om vragen, problemen en mogelijke oplossingen te bespreken die verband houden met de toepassing van de welzijnswetgeving in de context van het Vlaamse onderwijs.

In samenwerking met de verschillende betrokken partijen vond al overleg plaats met Co.prev, de organisatie voor externe preventiediensten, en momenteel wordt gewerkt aan het opstellen van een raamovereenkomst voor de aanstelling van een externe preventiedienst voor eenpersoonsvennootschappen wanneer ze een stagiair of leerling in het kader van alternerend leren in dienst nemen.

Zodra die raamovereenkomst voor alle betrokken partijen duidelijk en aanvaardbaar is, zullen scholen en andere belanghebbenden er vast en zeker zo snel mogelijk van worden op de hoogte gebracht.

#### *Codex Welzijn op het werk*

Wat betreft de aanpassingen van de codex op het welzijn op het werk zal normaal gezien de Hoge Raad voor de preventie en bescherming op het werk komende maand een advies uitbrengen over de hervorming van het gezondheidstoezicht. Dit is een eerste belangrijke stap als we de codex wensen te optimaliseren. Daarna wenst de minister dat de sociale partners de welzijnsregelgeving evalueren op vlak van complexiteit en doeltreffendheid. Dit gaat over een erg grote oefening. De minister zal dus met de sociale partners in overleg gaan om – samen met de FOD Werkgelegenheid – tot een concreet plan van aanpak te komen.

#### *Re-integratie van langdurig zieken*

Voor de maatregelen die binnen het terug-naar-werkbeleid vallen, zal de minister het advies vragen aan de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk of aan de Nationale Arbeidsraad.

### *Les stages et la formation en alternance dans les entreprises familiales dépourvues d'un SEPPT*

La concertation s'effectue dans le cadre de la Commission d'Accompagnement de la Convention pour la Prévention et la Protection dans l'Enseignement flamand, au sein de laquelle sont représentés tant des représentants du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (DG Humanisation du travail et DG Contrôle du bien-être au travail) que des représentants de l'inspection de l'enseignement, du Département (flamand) de l'Enseignement et de la Formation, et des différents organismes de coordination de l'enseignement.

Cette commission de suivi se réunit plusieurs fois par an pour discuter des questions et des problèmes liés à l'application de la législation sur le bien-être dans le contexte de l'enseignement (flamand) et pour discuter des solutions possibles.

En collaboration avec les différentes parties concernées, des consultations ont déjà eu lieu avec Co.prev, l'organisation des services externes de prévention, et des travaux sont actuellement en cours pour établir un accord cadre pour la désignation d'un service de prévention externe pour les entreprises individuelles lors du recrutement d'un stagiaire ou d'un apprenti en formation en alternance.

Dès que cet accord cadre sera clair et acceptable pour toutes les parties concernées, les écoles et les autres parties prenantes en seront sans aucun doute informées dans les plus brefs délais.

#### *Code du bien-être au travail*

S'agissant des modifications du Code du bien-être au travail, le ministre indique que le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail devrait rendre un avis le mois prochain sur la réforme de la surveillance de la santé. Il s'agit d'une première étape importante dans la perspective d'une optimisation du Code. Le ministre souhaite par ailleurs que les partenaires sociaux évaluent la réglementation relative au bien-être au travail sous l'angle de la complexité et de l'efficacité. Il s'agira d'un exercice de grande envergure. Le ministre engagera donc une concertation avec les partenaires sociaux afin d'élaborer, en collaboration avec le SPF Emploi, un plan d'action concret.

#### *La réintégration des malades de longue durée*

Pour les mesures relevant de la politique de retour au travail, le ministre sollicitera l'avis du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail ou du Conseil national du travail.

*Aansluiting bij andere werkgevers, teneinde de knowhow van de werknemer niet verloren te laten gaan*

Het kan inderdaad interessant zijn om de tewerkstellingsmogelijkheden bij andere werkgevers te onderzoeken.

In het kader van de hervorming van de trajecten die op 1 januari 2026 in voege zijn getreden werden al een aantal mogelijkheden voorzien:

— indien blijkt dat we werknemer definitief ongeschikt is voor het overeengekomen werk is er een doorverwijzing naar de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten om andere mogelijkheden op de arbeidsmarkt te verkennen;

— ook in het kader van het bezoek voorafgaand aan de werkhervatting kan er al contact opgenomen worden met deze diensten;

— er is een project rond sectorale mobiliteit opgestart. Deze sectorale mobiliteit is een tussenweg tussen re-integratie op het bedrijf van oorsprong en de re-integratie op de arbeidsmarkt. Ze richt zich tot werknemers die na een langdurige afwezigheid hun oorspronkelijke functie niet meer kunnen uitoefenen, maar wel over vaardigheden beschikken die overdraagbaar zijn binnen dezelfde activiteitensector.

*Contact met de werkgever in geval van ziekte*

Werkgevers worden ertoe aangemoedigd een actief afwezigheidsbeleid te voeren door een werkomgeving te creëren waar langdurige afwezigheid zoveel mogelijk vermeden wordt en waar contact wordt opgenomen met zieke werknemers, die ook regelmatig worden opgevolgd. Deze benadering is verankerd in de wet op de arbeidsreglementen. De wet voorziet dat het arbeidsreglement de procedure moet vermelden om in contact te blijven met de werknemers in arbeidsongeschiktheid.

— De modaliteiten zullen worden vastgelegd in de Codex Welzijn op het Werk. Het gaat om een minimumkader. Er wordt in het arbeidsreglement op zijn minst bepaald wie contact zal opnemen met de werknemer in arbeidsongeschiktheid en hoe vaak dat zal gebeuren.

— De normale procedure voor de wijziging van het arbeidsreglement moet worden gevolgd.

— Het gewone sanctiekader voor de toepassing van de codex op het welzijn op het werk is van toepassing.

*L'association à d'autres employeurs pour ne pas perdre l'expertise des travailleurs*

Il peut en effet être pertinent d'examiner les possibilités d'emploi auprès d'autres employeurs.

Dans le cadre de la réforme des parcours, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026, plusieurs possibilités ont déjà été prévues:

— lorsqu'il apparaît que le travailleur est définitivement inapte à exercer la fonction convenue, une orientation vers les services régionaux de l'emploi est prévue afin d'explorer d'autres opportunités sur le marché du travail;

— dans le cadre de la visite préalable à la reprise du travail, un contact peut également être pris avec ces services;

— un projet de mobilité sectorielle est en cours de lancement. Cette mobilité sectorielle constituera une voie intermédiaire entre la réintégration dans l'entreprise d'origine et la réintégration sur le marché du travail. Elle vise les travailleurs qui, après une longue absence, ne peuvent plus exercer leur fonction initiale mais disposent de compétences transférables au sein du même secteur d'activité.

*Le contact avec les employeurs en cas de maladie*

Les employeurs sont encouragés à mener une politique active de gestion des absences, en créant un environnement de travail permettant de prévenir autant que possible les absences de longue durée et en maintenant un contact régulier avec les travailleurs malades. Cette approche est inscrite dans la loi sur les règlements de travail. Celle-ci prévoit que le règlement de travail doit mentionner la procédure permettant de rester en contact avec les travailleurs en incapacité de travail.

— Les modalités seront fixées dans le Code du bien-être au travail. Il s'agit d'un cadre minimal. Le règlement de travail devra à tout le moins préciser qui prendra contact avec le travailleur en incapacité et à quelle fréquence.

— La procédure normale de modification du règlement de travail doit être suivie.

— Le régime de sanctions applicable au Code du bien-être au travail s'applique également en l'espèce.

### 3. Overleg

#### *Harmonisering van de paritaire comités van de handel*

Het is belangrijk een onderscheid te maken tussen de oefening die binnen de Nationale Arbeidsraad aan de gang is om het aantal paritaire comités te verminderen en de moeizame discussies binnen de verschillende paritaire comités van de detailhandel.

Sinds de franchising van de Delhaizewinkels is er een tweespalt ontstaan tussen de supermarktketens die hebben gekozen voor een verregaande franchising en die welke de voorkeur blijven geven aan een integrale aanpak.

Die verschillende keuzes vormen een bijkomende uitdaging voor het overleg, dat structureel onder druk staat en steeds meer moeite heeft om tot duurzame resultaten te komen.

De laatste gezamenlijke vergadering van de vijf paritaire comités dateert van 30 september 2025. Die situatie zorgt voor onzekerheid bij zowel werkgevers als werknemers en kan op termijn de stabiliteit van de sector en de kwaliteit van de sociale dialoog in gevaar brengen.

Daarom heeft de minister zijn overheidsdiensten en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven belast met een studie naar de impact van de huidige bevoegdheidsverdeling van de paritaire comités, de evolutie van de bedrijfsstructuren, de impact van de digitalisering van de processen, het toenemende aantal franchises en andere recente evoluties in de distributieketen, alsook naar de gevolgen daarvan voor de verloning en de arbeidsomstandigheden, de organisatie van het werk en het concurrentievermogen binnen de sector.

Tegelijk wordt gevraagd om aanbevelingen en mogelijke oplossingen te formuleren die kunnen bijdragen tot de ontwikkeling van een efficiënter, transparanter en meer toekomstgericht model voor sociaal overleg in de detailhandel, opdat de sector meer kan inzetten op duurzame economische groei.

Die analyses zullen een waardevolle basis vormen om het sociaal debat te objectiveren en de betrokken actoren te voorzien van gefundeerde informatie en aanbevelingen.

De minister is daarom van plan om nog voor de zomer van 2026 een rondetafel te organiseren en daar

### 3. Concertation

#### *L'harmonisation des commissions paritaires du commerce*

Il est important de faire la distinction entre l'exercice en cours au sein du Conseil national du travail visant à réduire le nombre de commissions paritaires et les concertations difficiles au sein des différentes commissions paritaires du secteur du commerce de détail.

Depuis la franchisation des magasins Delhaize, une opposition s'est développée entre les chaînes de supermarchés qui ont opté pour une franchise poussée et celles qui continuent à privilégier une approche intégrale.

Ces différents choix constituent un défi supplémentaire pour la concertation, qui est structurellement sous pression et a de plus en plus de difficultés à aboutir à des résultats soutenus.

La dernière réunion commune des cinq commissions paritaires remonte au 30 septembre 2025. Cette situation crée une incertitude tant pour les employeurs que pour les travailleurs et peut, à terme, nuire à la stabilité du secteur et à la qualité du dialogue social.

Dès lors, le ministre a également chargé son administration et le Conseil central de l'Économie de lancer une étude axée notamment sur l'impact de la répartition actuelle des compétences des commissions paritaires, l'évolution des structures d'entreprise, l'impact de la numérisation des processus, le développement des franchises et d'autres évolutions récentes dans la chaîne de distribution, ainsi que sur les conséquences de tout cela sur les conditions de rémunération et de travail, l'organisation du travail et la compétitivité au sein du secteur.

Parallèlement, il est demandé de recenser les recommandations et les solutions possibles qui pourraient contribuer à l'élaboration d'un modèle de concertation sociale plus efficace, plus transparent et plus tourné vers l'avenir dans le secteur du commerce de détail, afin que celui-ci puisse miser davantage sur une croissance économique durable.

Ces analyses constitueront une base précieuse pour objectiver le débat social et fournir aux acteurs concernés des informations et des recommandations fondées.

L'intention du ministre est dès lors de présenter les résultats de cette étude en présence des partenaires

de resultaten van de studie aan de betrokken sociale partners voor te stellen.

#### *Eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden*

Met betrekking tot de vermindering en herdefiniëring van het aantal paritaire comités bevestigt de minister dat de Nationale Arbeidsraad de werkzaamheden op dat vlak inmiddels heeft aangevat. De besprekingen zijn momenteel aan de gang.

Wat het eenheidsstatuut betreft, herinnert de minister vooreerst aan de wet van 26 december 2013, die een eerste belangrijke stap betekende in de harmonisering van het arbeiders- en het bediendestatuut.

De huidige regering heeft de duidelijke ambitie uitgesproken om dat proces te voltooien.

In dat verband zijn de kennis en ervaring van de sociale partners onontbeerlijk. Zij spelen niet alleen een cruciale rol op inhoudelijk vlak, maar zijn tevens bepalend voor het creëren van een breed maatschappelijk draagvlak, dat noodzakelijk is voor de effectieve uitrol van de hervorming.

Overeenkomstig het regeerakkoord heeft de minister de Nationale Arbeidsraad dan ook uitdrukkelijk verzocht tegen 31 december 2026 concrete voorstellen uit te werken met het oog op de voltooiing van het eenheidsstatuut.

Ook vandaag bestaan er nog meerdere verschillen tussen arbeiders en bedienden. Die hebben vooral betrekking op de uitbetaling van het loon, het gewaarborgd loon, de regeling voor tijdelijke werkloosheid, de organisatie via paritaire comités en het jaarlijkse-vakantiestelsel.

In het licht van de lopende sociale dialoog wenst de minister op dit moment nog geen standpunt in te nemen. De sociale partners moeten in alle rust kunnen werken aan een evenwichtige en breed gedragen oplossing voor de nog bestaande verschillen.

#### *Sociale dialoog*

De minister benadrukt dat de sociale dialoog van wezenlijk belang is voor het welslagen van de werkgelegenheidsstrategie. Groeien door werk is geen slogan, maar een strategische en bewuste keuze. Zo wordt de samenleving economisch sterker, sociaal rechtvaardiger en veerkrachtiger met het oog op toekomstige uitdagingen.

sociaux concernés lors d'une table ronde qui sera organisée avant l'été 2026.

#### *Le statut unique pour les ouvriers et les employés*

En ce qui concerne l'état d'avancement de la réduction et de la redéfinition du nombre de commissions paritaires, le ministre confirme que le Conseil national du Travail a entre-temps entamé ses travaux. Les discussions sont actuellement en cours.

S'agissant du statut unique, le ministre souhaite tout d'abord rappeler la loi du 26 décembre 2013, qui a constitué une première étape importante dans l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés.

Le gouvernement actuel a clairement exprimé l'ambition de mener ce processus à son terme.

À cet égard, les connaissances et l'expérience des partenaires sociaux sont indispensables. Ceux-ci jouent non seulement un rôle essentiel sur le fond, mais sont également déterminants pour créer un large soutien sociétal, nécessaire à la mise en œuvre effective de cette réforme.

Conformément à l'accord de gouvernement, le ministre a dès lors explicitement demandé au Conseil national du Travail d'élaborer des propositions concrètes au plus tard pour le 31 décembre 2026, en vue de l'achèvement du statut unique.

Aujourd'hui encore, plusieurs différences subsistent entre ouvriers et employés. Celles-ci concernent principalement le paiement du salaire, le salaire garanti, le régime du chômage temporaire, l'organisation via les commissions paritaires ainsi que le régime des vacances annuelles.

À la lumière du dialogue social en cours, le ministre souhaite s'abstenir de toute prise de position anticipée à ce stade. Il est important que les partenaires sociaux puissent travailler en toute sérénité à l'élaboration d'une solution équilibrée et largement partagée pour les divergences encore existantes.

#### *Le dialogue social*

Le ministre souligne que le dialogue social joue un rôle essentiel dans la réussite de notre stratégie en matière d'emploi. Croître par l'emploi n'est pas un slogan, mais un choix stratégique et assumé. C'est ainsi qu'on rend notre société économiquement plus forte, socialement plus juste et plus résiliente face aux défis à venir.

De sociale dialoog is een belangrijke hefboom, maar brengt ook verantwoordelijkheden met zich. De minister verwacht dat de sociale partners een constructieve bijdrage leveren aan de hervormingsagenda en een volwaardige rol spelen bij de uitvoering ervan. Dat betekent anticiperen, samen werken aan oplossingen en verantwoordelijkheid nemen voor de gemaakte keuzes. Een sterk en geloofwaardig sociaal model is daarom gebaseerd op verantwoordelijkheid en een vastberaden engagement.

Sinds het begin van de regeerperiode heeft de sociale dialoog overigens concrete resultaten opgeleverd. Binnen de Groep van Tien werden twee belangrijke akkoorden gesloten: de omkadering van het einde van de werkloosheidsstelsels met bedrijfstoelage (SWT) en de hervorming van het tijdskrediet eindeloopbaan. Ook de overlegorganen zijn gestaag blijven werken. De Nationale Arbeidsraad heeft een dertigtal adviezen uitgebracht, een verslag opgesteld en dertien collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven heeft zes adviezen uitgebracht over de werkgelegenheidshervormingen die in het regeerakkoord worden aangekondigd.

In 2026 zal deze regering resoluut verdergaan op de ingeslagen weg. Het gentlemen's agreement dat de procedure voor vakbondsacties vastlegt, de loonnormwet en het eengemaakte statuut zijn drie belangrijke dossiers die thans in handen zijn van de sociale partners. De minister verwacht van hen dat ze hun verantwoordelijkheid nemen en concrete, toekomstgerichte voorstellen indienen om die dossiers bij de tijd te brengen en te voltooien.

Ze zullen ook een actieve bijdrage kunnen leveren aan andere structurerende dossiers, zoals de invoering van het gezinskrediet, de ontwikkeling van het mobiliteitsbudget en andere essentiële hervormingen voor de toekomst van onze arbeidsmarkt.

Wat het stakingsrecht betreft, heeft de minister de sociale partners gevraagd de beginselen van de overeenkomst van 2002 te verduidelijken.

De minister heeft geen aanwijzingen dat de Groep van 10 geen gevolg zal geven aan dit verzoek, maar in het regeerakkoord staat uitdrukkelijk dat de sociale partners wordt gevraagd voorstellen te formuleren of adviezen te geven. Als het sociaal overleg niet resulteert in een akkoord over deze dossiers binnen een vooraf bepaalde en voldoende ruime termijn, zal de regering een beslissing nemen binnen de vooraf bepaalde budgettaire marge, waarbij de democratische beslissing wordt gerespecteerd.

Le dialogue social constitue un levier déterminant, mais il implique aussi des responsabilités. Le ministre attend des partenaires sociaux qu'ils contribuent de manière constructive à l'agenda des réformes et qu'ils assument pleinement leur rôle dans sa mise en œuvre. Cela suppose d'anticiper, de co-construire des solutions et d'assumer les choix opérés. Un modèle social fort et crédible repose donc sur la responsabilité et un engagement déterminé.

Depuis le début de la législature, le dialogue social a d'ailleurs produit des résultats concrets. Au sein du Groupe des Dix, deux accords importants ont été conclus: l'encadrement de la fin du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) et la réforme du crédit-temps de fin de carrière. Les organes de concertation ont également travaillé de manière soutenue. Le Conseil national du Travail a rendu une trentaine d'avis, adopté deux rapports et conclu 13 nouvelles conventions collectives de travail. Le Conseil central de l'Économie a, pour sa part, formulé six avis relatifs aux réformes de l'emploi prévues par l'accord de gouvernement.

En 2026, ce gouvernement poursuivra résolument dans cette voie. Le gentlemen's agreement qui fixe le déroulement des actions syndicales, la loi sur la norme salariale et le statut unique constituent trois dossiers majeurs actuellement entre les mains des partenaires sociaux. Le ministre attend d'eux qu'ils prennent leurs responsabilités et qu'ils présentent des propositions concrètes et tournées vers l'avenir afin d'actualiser et d'achever ces chantiers.

Ils pourront également contribuer activement à d'autres dossiers structurants, tels que la mise en place du crédit familial, le développement du budget mobilité, et d'autres réformes essentielles pour l'avenir de notre marché du travail.

En ce qui concerne le droit de grève, le ministre a demandé aux partenaires sociaux de clarifier les principes de l'accord de 2002.

Le ministre n'a aucune indication que le Groupe de 10 ne donnera pas suite à cette demande, mais il est explicitement indiqué dans l'accord de gouvernement qu'on demande aux partenaires sociaux de formuler des propositions ou de rendre des avis. Si la concertation sociale n'aboutit pas à un accord sur ces dossiers dans un délai préalablement fixé et suffisamment large, le gouvernement tranche dans la marge budgétaire prédéfinie, respectant ainsi la décision démocratique.

*Overlegd beleid met de sociale partners*

Met betrekking tot de vooruitgang bij het verminderen en herdefiniëren van het aantal paritaire comités, bevestigt de minister dat de Nationale Arbeidsraad inmiddels met zijn werkzaamheden is begonnen. De gesprekken zijn aan de gang.

**4. Modernisering van het arbeidsrecht (arbeidstijd, flexibiliteit, harmonisering/rugzakregeling enzovoort)**

*Beperking van de opzeggingstermijn bij ontslag tot 52 weken*

De beoogde maatregel kadert in het voornemen van de regering om de mobiliteit op de arbeidsmarkt te bevorderen.

Wanneer de opzeggingstermijn systematisch toeneemt per begonnen dienstjaar, kan dat vanaf een bepaald aantal dienstjaren de werknemer ontmoedigen om van baan te veranderen, zelfs als hij dat zou willen. Dat belemmert de arbeidsmobiliteit ("goudenkooi-effect").

Dat effect kan alleen worden voorkomen door ervoor te zorgen dat vanaf een bepaalde anciënniteit de opzeggingstermijn niet verder toeneemt.

De regering heeft ervoor gekozen die drempel voor nieuwe contracten vast te stellen op zeventien jaar anciënniteit, wat overeenkomt met een opzeggingstermijn van één jaar (52 weken).

De maatregel zorgt zo voor een goed evenwicht tussen een toereikende werknemersbescherming bij ontslag en bevordering van de arbeidsmobiliteit, wat kan bijdragen tot de verwezenlijking van de door de regering nagestreefde werkgelegenheidsgraad van 80 %.

Bovendien beoogt die maatregel ook het aanwervingsbeleid van werkgevers aan te moedigen doordat de ontslagkosten tot een bepaald maximum worden beperkt.

Ook die doelstelling kan helpen de ambitie van een werkgelegenheidsgraad van 80 % in België waar te maken.

Ten slotte zal die maatregel ook helpen het internationale concurrentievermogen van Belgische ondernemingen te versterken, doordat het ontslagkostenmaximum nader wordt afgestemd op dat in de buurlanden, zonder dat afbreuk wordt gedaan aan de bescherming van de werknemer.

*La politique concertée les interlocuteurs sociaux*

En ce qui concerne l'état d'avancement de la réduction et de la redéfinition du nombre de commissions paritaires, le ministre confirme que le Conseil national du Travail a entre-temps entamé ses travaux. Les discussions sont actuellement en cours.

**4. Modernisation droit du travail (temps de travail, flexibilité, harmonisation/sac à dos, ...)**

*La limitation du préavis en cas de licenciement à 52 semaines*

La mesure envisagée s'inscrit dans le cadre de la volonté du gouvernement de favoriser la mobilité sur le marché du travail.

Lorsque le délai de préavis augmente systématiquement par année d'ancienneté entamée, cela peut, à partir d'un certain nombre d'années de service, dissuader le travailleur de changer d'emploi, même s'il le souhaitait. Cette situation constitue un frein à la mobilité sur le marché du travail (effet de "cage dorée").

Cet effet ne peut être évité qu'en veillant à ce qu'à partir d'un certain niveau d'ancienneté, le délai de préavis ne continue plus à s'accroître.

Le gouvernement a choisi de fixer ce seuil à dix-sept ans d'ancienneté pour les nouveaux contrats, ce qui correspond à un délai de préavis d'un an (52 semaines).

La mesure garantit ainsi un équilibre adéquat entre, d'une part, une protection suffisante du travailleur en cas de licenciement et, d'autre part, la stimulation de la mobilité sur le marché du travail, laquelle peut contribuer à la réalisation de l'objectif du gouvernement d'élever le taux d'emploi en Belgique à 80 %.

Par ailleurs, cette mesure vise également à encourager la politique de recrutement des employeurs, en limitant les coûts de licenciement à un certain plafond.

Cet objectif contribue lui aussi à l'ambition d'augmenter le taux d'emploi en Belgique à 80 %.

Enfin, cette mesure contribuera aussi à renforcer la compétitivité internationale des entreprises belges, en alignant davantage le niveau maximal des coûts de licenciement sur celui de nos pays voisins, sans pour autant porter atteinte à un niveau adéquat de protection du travailleur.

Omgekeerd draagt de maatregel ook bij tot een beter investeringsklimaat voor buitenlandse ondernemingen in België.

In die context moet overigens worden opgemerkt dat de maximale opzeggingstermijn bij ontslag door de werkgever in de buurlanden korter is dan de in de hervorming beoogde termijn.

— in Nederland bedraagt de wettelijke maximumtermijn 4 maanden;

— in Duitsland bedraagt die termijn 7 maanden na meer dan 20 jaar dienst;

— in Frankrijk bedraagt die termijn doorgaans 3 maanden (soms langer via een cao).

De voorgestelde hervorming, die de maximale opzeggingstermijn voor nieuwe contracten beperkt tot een jaar (52 weken), ligt dus in de lijn van (of biedt zelfs meer bescherming dan in) de buurlanden, waar een dergelijke lange termijn niet bestaat.

#### *Tenuitvoerlegging van de Europese platformwerkrichtlijn*

De platformwerkrichtlijn moet tegen 2 december 2026 worden omgezet. Sinds begin 2025 vinden er besprekingen plaats in de Nationale Arbeidsraad. De administratie heeft een eerste wetsontwerp opgesteld dat nog moet worden besproken binnen de regering en met de sociale partners.

Zodra het wetsontwerp door de Ministerraad is goedgekeurd, moet het ter advies worden voorgelegd aan verschillende instanties: de Nationale Arbeidsraad, de Gegevensbeschermingsautoriteit, de Adviesraad van het sociaal strafrecht en ten slotte de Raad van State.

Het arbeidshof van Brussel heeft in zijn arrest van 21 december 2023 geoordeeld dat Deliveroo-koeriers als werknemers in loondienst moeten worden beschouwd, wat voor Deliveroo een regularisatie op het gebied van sociale zekerheid en arbeidsrecht inhoudt.

Met die beslissing is het laatste woord echter nog niet gezegd: er moeten nog debatten plaatsvinden over de exacte vergoeding voor de koeriers, aangezien de voor februari 2026 geplande zitting is uitgesteld tot 21 mei 2026.

Bovendien heeft Deliveroo eind 2024 cassatieberoep ingesteld en heeft het Hof van Cassatie nog geen uitspraak gedaan.

Inversement, la mesure contribue également à l'amélioration du climat d'investissement pour les entreprises étrangères en Belgique.

Dans ce contexte, il convient d'ailleurs de rappeler que le délai maximal de préavis en cas de licenciement par l'employeur est inférieur dans les pays voisins à celui envisagé par la présente réforme.

— aux Pays-Bas, par exemple, le délai légal maximal est de 4 mois;

— en Allemagne, il atteint 7 mois après plus de 20 ans de service;

— et en France, il est généralement de 3 mois, ou parfois légèrement plus via des conventions collectives).

La réforme projetée, qui plafonne le délai maximal de préavis à un an (52 semaines) pour les nouveaux contrats, s'inscrit donc dans la ligne (voire reste plus protectrice) par rapport aux pays limitrophes, où un délai aussi élevé n'est pas prévu.

#### *La mise en œuvre de la directive européenne sur le travail de plateforme*

La directive "platformwork" doit être transposée pour le 2 décembre 2026. Depuis le début de l'année 2025, des discussions ont lieu au Conseil national du travail. L'administration a rédigé un premier projet de loi qui doit encore être discuté au sein du gouvernement et avec les partenaires sociaux.

Une fois que le projet de loi sera adopté par le Conseil des ministres, il devra être soumis à l'avis de différents organes: le Conseil national du Travail, l'Autorité de protection des données, le Conseil consultatif du code pénal social et enfin le Conseil d'État.

La Cour du travail de Bruxelles a jugé, dans son arrêt du 21 décembre 2023, que les coursiers Deliveroo doivent être considérés comme travailleurs salariés, ce qui implique pour Deliveroo une régularisation en matière de sécurité sociale et de droit du travail.

Toutefois, cet arrêt ne clôture pas l'ensemble du dossier: des débats relatifs à la rémunération exacte due aux livreurs doivent encore avoir lieu, l'audience prévue en février 2026 ayant été reportée au 21 mai 2026.

Par ailleurs, Deliveroo a introduit un pourvoi en cassation fin 2024, et la Cour de cassation n'a pas encore rendu sa décision.

Daarom is het raadzaam de volledige afronding van de gerechtelijke procedure af te wachten alvorens de beslissing ten uitvoer te leggen, opdat die tenuitvoerlegging niet door latere uitspraken moet worden herzien.

De beschermingsmaatregelen waarin de richtlijn voorziet, met inbegrip van die welke verband houden met het mechanisme van het vermoeden van herkwalificatie van de arbeidsrelatie, zijn van toepassing op elk digitaal werkplatform dat aan de volgende drie criteria voldoet:

- digitaal en – althans gedeeltelijk – op afstand een commerciële dienst verlenen;
- die dienst op verzoek van een ontvanger verlenen;
- het werk van individuen online of op een bepaalde locatie organiseren als essentieel onderdeel.

Om richtlijnconform te zijn, moet de toekomstige omzettingwet bepalen dat elk digitaal werkplatform dat aan die definitie voldoet, volledig onder het toepassingsgebied ervan valt.

De beschermingsmaatregelen, met inbegrip van het mechanisme van vermoeden, zullen dus ook van toepassing zijn, ongeacht het statuut en het fiscale stelsel van de personen die er werken, ook wanneer zij dat doen onder het fiscale stelsel van de deeleconomie.

De omzetting gebeurt in nauwe samenwerking met de ministers Jambon en Vandenbroucke, die respectievelijk bevoegd zijn voor fiscaliteit en sociale zekerheid.

#### *Arbeidstijdregistratie*

Bij de begrotingsonderhandelingen heeft de regering inderdaad beslist om arbeidstijdregistratie verplicht te maken.

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg werkt momenteel samen met BOSA een voorontwerp van wet uit om die beslissing ten uitvoer te leggen.

Aangezien de arbeidstijdregistratie voor alle werkgevers, zowel in de openbare als in de privésector en ongeacht hun grootte, verplicht wordt, zijn meerdere beleidsdomeinen betrokken.

In dat kader werkt de minister nauw samen met minister Matz, bevoegd voor ambtenarenzaken, en minister Simonet, bevoegd voor zelfstandigen en kmo's.

Dans ce contexte, il convient d'attendre la fin complète de la procédure judiciaire avant de procéder à l'exécution de la décision, afin d'éviter une mise en œuvre prématurée qui pourrait être remise en cause par les décisions à venir.

Les protections prévues par la Directive, y compris celles liées au mécanisme de présomption de requalification de la relation de travail, s'appliquent à toute plateforme de travail numérique qui remplit les trois critères suivants:

- fournir un service commercial, au moins partiellement, à distance par voie électronique;
- fournir ce service à la demande d'un destinataire;
- organiser, comme élément essentiel, le travail effectué par des individus, en ligne ou sur un site déterminé.

Afin d'assurer la conformité avec la directive, la future loi de transposition devra prévoir que toute plateforme de travail numérique, répondant à cette définition, tombe pleinement sous son champ d'application.

Les protections, y compris le mécanisme de présomption, s'appliqueront donc également, indépendamment du statut et du régime fiscal des personnes qui y travaillent, y compris, lorsque celles-ci le font sous le couvert du régime fiscal de l'économie collaborative.

La transposition est menée en coordination étroite avec les ministres Jambon et Vandenbroucke, chacun compétent pour la fiscalité et la sécurité sociale.

#### *Enregistrement du temps de travail*

Dans le cadre des négociations budgétaires, le gouvernement a effectivement décidé de rendre obligatoire l'enregistrement du temps de travail.

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale travaille actuellement en collaboration avec BOSA à l'élaboration d'un avant-projet de loi en vue de mettre en œuvre cette décision.

Étant donné que l'enregistrement sera obligatoire pour tous les employeurs, tant du secteur public que privé, quelle que soit leur taille plusieurs domaines politiques sont concernés.

Dans ce cadre, le ministre travaille en étroite collaboration avec la ministre Matz, chargée de la fonction publique, et la ministre Simonet, en charge des indépendants et des PME.

Wat het toepassingsgebied ervan betreft, voorziet Richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd al in een aantal categorieën die kunnen worden uitgesloten, waaronder personen met een leidinggevende of vertrouwelijke functie.

Werknemers in familiebedrijven kunnen eveneens worden uitgesloten. Bovendien bepaalt het Belgische arbeidsrecht reeds dat bepaalde categorieën werknemers niet aan de arbeidstijdreglementering zijn onderworpen.

De minister heeft zijn diensten dan ook gevraagd het nodige te doen opdat de voorschriften van de richtlijn zouden worden gewaarborgd, onverminderd wat vandaag reeds van toepassing is.

Wat het betrekken van de sociale partners betreft, zal de tekst worden voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad, aan het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten (comité A) en aan het Comité overheidsbedrijven. De minister zal tevens de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de kmo om een advies verzoeken.

Wat het tijdschema betreft, is het de bedoeling dat in de komende weken aan de bovengenoemde adviesorganen een ontwerp tekst voor advies wordt voorgelegd.

#### *Familiekrediet*

Het familiekrediet is erop gericht verloven evenwichtiger tussen ouders te verdelen, waarbij het onderscheid ter zake op basis van het beroepsstatuut wordt afgeschaft en er een kindgebonden recht wordt verankerd.

De nadere regels inzake verdeling van de verloven tussen gescheiden ouders en de mechanismen ter voorkoming van conflicten ter zake worden momenteel onderzocht door een werkgroep waaraan de bevoegde ministers en administraties deelnemen (FOD Werk, FOD BOSA, FOD Sociale Zekerheid, het RSVZ, het RIZIV en de KBSZ). Het uiteindelijke instrument moet helder en rechtszeker zijn, en afgestemd op evenwichtig co-ouderschap.

Het instrument zal in fasen worden uitgerold. De eerste fase zal bestaan uit het invoeren van een extra week moederschaps- of geboorteverlof naar keuze, waarop een van de partners, ongeacht het beroepsstatuut, een beroep kan doen.

Tot slot wil de minister heel duidelijk zijn: het familiekrediet is niet bedoeld om het leven van moeders moeilijker te maken of om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen

En ce qui concerne le champ d'application, la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail prévoit déjà un certain nombre de catégories pouvant être exclues, parmi lesquelles les personnes exerçant une fonction dirigeante ou de confiance.

Les travailleurs employés dans le cadre familial peuvent également être exclus. En outre, le droit du travail belge prévoit déjà aujourd'hui que certaines catégories de travailleurs ne sont pas soumises à la réglementation sur le temps de travail.

Dès lors, le ministre a demandé à ses services de mener les investigations nécessaires afin de garantir la conformité avec la directive, sans préjudice de ce qui est déjà applicable aujourd'hui.

En ce qui concerne l'implication des partenaires sociaux, ce texte sera soumis au Conseil national du travail, au Comité commun à l'ensemble des services publics (comité A) et à la Commission entreprises publiques. Le ministre sollicitera également l'avis du Conseil supérieur des Indépendants et des PME.

En ce qui concerne le calendrier, l'objectif est de soumettre pour avis, un projet de texte aux organes consultatifs précités au cours des prochaines semaines.

#### *Crédit familial*

Le crédit familial vise à favoriser une répartition plus équilibrée des congés entre les parents, en supprimant les distinctions liées au statut professionnel et en consacrant un droit attaché à l'enfant.

Les modalités de répartition entre parents séparés, ainsi que les mécanismes permettant d'éviter les conflits, sont actuellement examinés dans le cadre d'un groupe de travail associant les ministres et administrations compétents (SPF Emploi, SPF BOSA, SPF Sécurité Sociale, INASTI, INAMI et la BCSS). L'objectif est de garantir un dispositif clair, sécurisé et compatible avec une coparentalité équilibrée.

La mise en œuvre sera progressive. Elle débutera par l'introduction d'une semaine supplémentaire, au choix, de repos de maternité ou de congé de naissance, accessible à l'un ou l'autre partenaire, quel que soit son statut professionnel.

Enfin, le ministre veut être très clair: le crédit familial n'a pas pour vocation d'alourdir la situation des mères ni de fragiliser l'égalité entre les femmes et les hommes. Au contraire, l'égalité de genre constitue un principe central

af te zwakken. Gendergelijkheid staat integendeel centraal in de hervorming en de lopende werkzaamheden zijn er net op gericht dat vrouwen er geen onrechtstreekse nadelige gevolgen van mogen ondervinden.

### *Nachtarbeid*

Over het wetsontwerp dat het verbod op nachtarbeid opheft en dat voor de distributiesector en de aanverwante sectoren, met inbegrip van de e-commerce, een nieuwe definitie van nachtarbeid invoert, zijn in deze commissie al herhaaldelijk parlementaire vragen gesteld. De minister zet een aantal belangrijke aspecten nog een keer op een rij:

— Nachtarbeid is thans toegestaan in maar liefst 22 sectoren.

— In de distributiesector wordt nachtarbeid gedefinieerd als arbeid tussen 23 uur 's avonds en 6 uur 's ochtends, overeenkomstig IAO-verdrag nr. 171.

— De distributiesector en aanverwante sectoren worden gekoppeld aan een lijst van 14 paritaire comités waarbinnen bedrijven actief moeten zijn in de detailhandel (inclusief de onlineverkoop), de groothandel, het vervoer voor rekening van derden, de logistiek en de e-commerce. Het gaat dus niet om alle ondernemingen uit PC 100 en 200. Ook bpost valt onder de nieuwe regels.

— Voor de bestaande werknemers, zowel in de distributie als in de andere sectoren, verandert er niets: zij behouden hun huidige voordelen en premies. Verpleegkundigen bijvoorbeeld zijn niet betrokken.

— Voor de nieuwe werknemers in de distributiesector en de aanverwante sectoren zullen de in de bestaande cao- of regelgevingsbepalingen of in het arbeidsreglement voorgeschreven premies en voordelen voor de gewerkte uren tussen 20 uur 's avonds en 6 uur 's ochtends alleen gelden voor prestaties tussen 23 en 6 uur.

— De procedures voor de uitrol van nacht- en avondarbeid zijn versoepeld, maar het zal niet mogelijk zijn via een individuele overeenkomst nachtwerk te regelen. Voorafgaand overleg blijft bovendien verplicht.

— Aan de door de welzijnswet voorgeschreven risicoanalyses en de vrijwillige aard van nachtarbeid wordt niet getornd. De Codex over het welzijn op het werk behelst immers reeds specifieke beschermingsmaatregelen

de la réforme, et les travaux en cours visent précisément à éviter tout effet indirect défavorable pour les femmes.

### *Travail de nuit*

Le projet de loi supprimant l'interdiction du travail de nuit et introduisant une nouvelle définition du travail de nuit pour le secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris l'e-commerce, a déjà fait à plusieurs reprises l'objet de questions parlementaires au sein de cette commission. Le ministre rappelle d'ores et déjà quelques points importants:

— Aujourd'hui, le travail de nuit est autorisé dans pas moins de 22 secteurs.

— Le travail de nuit dans le secteur de la distribution est défini comme le travail effectué entre 23 heures et 6 heures, conformément à la Convention n° 171 de l'OIT.

— Le secteur de la distribution et les secteurs connexes se composent d'une liste de 14 commissions paritaires au sein desquelles les entreprises doivent exercer des activités de commerce de détail (y compris la vente en ligne), de commerce de gros, de transport pour compte de tiers, de logistique et d'e-commerce. Il ne s'agit pas de toutes les entreprises de la CP 100 et 200. Bpost relève également des nouvelles règles.

— Pour les travailleurs existants, tant dans le secteur de la distribution que dans les autres secteurs, rien ne change: ils conservent les avantages et primes existants. À titre d'exemple, les infirmières ne sont donc pas concernées.

— Pour les nouveaux travailleurs du secteur de la distribution et des secteurs connexes, les primes et avantages pour les heures comprises entre 20 heures et 6 heures, prévus par des dispositions conventionnelles ou réglementaires existantes ou par le règlement de travail, ne s'appliqueront qu'aux prestations effectuées entre 23 heures et 6 heures du matin.

— Les procédures d'introduction du travail de nuit et du travail en soirée sont également assouplies, mais il ne sera pas possible d'introduire le travail de nuit via un accord individuel. En plus, la concertation préalable reste d'application.

— Il n'est pas porté atteinte aux analyses de risques prescrites par la loi sur le bien-être, ni au caractère volontaire du travail de nuit. Le Code du bien-être au travail contient en effet déjà des mesures de protection spécifiques en matière de travail de nuit. Ainsi,

inzake nachtarbeid. Zo moet de werkgever een risico-analyse uitvoeren voor de werknemers van wie nacht- of ploegenarbeid wordt verwacht.

Die moderniseringsoperatie is nodig om de sector zuurstof te geven, buitenlandse investeerders aan te trekken en bedrijven in ons land te houden.

De minister heeft in deze commissie al meermaals cijfers voorgelegd en herhaalt ze graag: als de sector in België het EU-gemiddelde zou halen, dan zouden hier 8464 mensen extra aan de slag zijn. De voorbije jaren zijn er in de buurlanden een aantal verdeelcentra bijgekomen, goed voor 20.000 jobs.

#### *Overloon voor overuren in de distributiesector*

De minister benadrukt dat dit aspect aan bod komt in het wetsontwerp dat volgende week wordt besproken in het Parlement.

Dat wetsontwerp zal tot gevolg hebben dat voor nieuwe werknemers in de distributiesector, meer bepaald zij die vanaf de datum van inwerkingtreding van de wet in dienst treden bij een werkgever uit de sector, de premies voor nachtarbeid waarin de cao's (op sector- of bedrijfsniveau) voorzien, alleen gelden voor de gewerkte uren tussen 23 uur en 6 uur.

Het wetsontwerp biedt evenwel de mogelijkheid om van dat principe af te wijken, voor zover die uitzondering ingaat na de inwerkingtreding van de wet.

#### *Flexi-jobs*

Het wetsontwerp inzake de uitbreiding van de flexi-jobs heeft inderdaad langer dan gepland op zich laten wachten.

Dat heeft er uiteraard mee te maken dat de toepassingsfeer zeer breed is gemaakt en nu ook de overheidssector behelst. Daardoor moest eerst het advies van het comité A en het comité voor de overheidsbedrijven worden ingewonnen alvorens het advies van de Raad van State kon worden gevraagd.

De tot dusver gevolgde procedures hebben dus wat tijd gevegd. Inmiddels is het bewuste wetsontwerp voor advies bezorgd aan de Raad van State.

l'employeur devra effectuer une analyse des risques pour les travailleurs amenés à effectuer un travail de nuit ou en équipes.

Ces mesures de modernisation sont nécessaires pour redonner de l'oxygène au secteur, attirer des investissements étrangers et maintenir les entreprises dans notre pays.

Le ministre a déjà présenté à plusieurs reprises des chiffres au sein de cette commission et les rappelle volontiers: si le secteur en Belgique se situait dans la moyenne de l'UE, 8464 personnes supplémentaires seraient au travail dans notre pays. Ces dernières années, des centres de distribution ont été créés dans les pays voisins, représentant 20.000 emplois.

#### *Les sursalaires pour les heures tardives dans le secteur de la distribution*

Le ministre souligne que ce point sera traité dans le projet de loi qui sera examiné la semaine prochaine au Parlement.

Le projet de loi aura pour conséquence que, pour les nouveaux travailleurs du secteur de la distribution – c'est-à-dire ceux qui entreront en service auprès d'un employeur du secteur à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi – les primes pour travail de nuit prévues par les conventions collectives de travail (conclues soit au niveau sectoriel, soit au niveau de l'entreprise) ne s'appliqueront qu'aux heures prestées entre 23 heures et 6 heures.

Le projet de loi permet toutefois de déroger à ce principe, pour autant que cette dérogation entre en vigueur après l'entrée en vigueur de la loi.

#### *Flexi-jobs*

Le traitement du projet de loi relatif à l'élargissement des flexi-jobs a effectivement pris plus de temps que prévu.

Cela est évidemment dû à l'extension à un champ d'application très large, incluant également le secteur public, ce qui a rendu nécessaire la demande d'avis au Comité A et au Comité des entreprises publiques avant que l'avis Conseil d'État puisse être demandé.

Les procédures à suivre jusqu'à présent ont donc effectivement demandé un certain temps. Le projet de loi concerné a entre-temps été transmis au Conseil d'État pour avis.

De minister zal vaart zetten achter de goedkeuring in tweede lezing door de Ministerraad, opdat het wetsontwerp snel kan worden ingediend in het Parlement.

#### *Overuren*

Om de continuïteit te waarborgen voor werkgevers en werknemers die het systeem vandaag al gebruiken, werden de 120 relance-uren verlengd tot 31 maart 2026 bij de wet van 10 februari 2026.

Op 11 maart 2026 zal de commissie voor Sociale Zaken het wetsontwerp behandelen dat voorziet in een nieuw contingent van 360 vrijwillige overuren, waarvan 240 worden uitbetaald tegen een nettobedrag dat gelijk is aan het brutobedrag (en voor de horecasector 450, waarvan 360 netto = bruto). De regeling treedt in werking vanaf 1 april 2026.

Er werd afgesproken met de FOD Financiën en de RSZ dat de nodige regularisaties zullen worden uitgevoerd opdat in 2026 het volledige contingent van 360/240 en 450/360 vrijwillige overuren kan worden gebruikt.

Het gaat hier om vrijwillige overuren waarvoor zowel de werknemer als de werkgever schriftelijk toestemming moeten geven. Voor werknemers vormen vrijwillige overuren een bijkomend inkomen dat zij bij hun eigen werkgever kunnen verkrijgen. Voor werkgevers is het een snelle en flexibele manier om pieken in de werklast op te vangen zonder onmiddellijk extra personeel in dienst te moeten nemen. Het is een win-winsituatie voor beide partijen.

De minister benadrukt dat hij niet naïef is. In tegenstelling tot wat mevrouw Moscufo insinueert, gaat de minister er echter niet van uit dat werkgevers hun werknemers willen uitbuiten. Integendeel, voor een werkgever zijn werknemers zijn belangrijkste kapitaal, en het is in zijn belang om het beste uit hen te halen.

#### *Accordeon-uurroosters*

Met betrekking tot de arbeidstijd op jaarbasis en de invoering van accordeon-uurroosters benadrukt de minister dat die arbeidsregeling tot stand komt door een overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer. Ze biedt de werkgever en de voltijdse of deeltijdse werknemer de mogelijkheid om, binnen de Europese grenzen inzake arbeidstijd, uurroosters toe te passen van maximaal 12 uur per dag en 50 uur per week (en maximaal 60 uur per week voor werkzaamheden aan installaties in bedrijven waarvan de normale activiteiten

Le ministre s'efforce de faire approuver ce dossier en deuxième lecture par le Conseil des ministres dans les meilleurs délais afin qu'il puisse être déposé au Parlement.

#### *Heures supplémentaires*

Afin de garantir la continuité pour les employeurs et les travailleurs qui utilisent déjà le système aujourd'hui, les 120 heures de relance ont été prolongées jusqu'au 31 mars 2026 par la loi du 10 février 2026.

Le 11 mars 2026, la commission des Affaires sociales examinera le projet de loi prévoyant un nouveau contingent de 360 heures supplémentaires volontaires, dont 240 équivalent au brut (et pour le secteur Horeca 450, dont 360 net = brut). Ce régime entrera en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> avril 2026.

Il a été convenu avec le SPF Finances et l'ONSS que les régularisations nécessaires seront effectuées afin que, pour 2026, le contingent complet de 360/240 et 450/360 heures supplémentaires volontaires puisse être utilisé.

Il s'agit ici d'heures supplémentaires volontaires pour lesquelles tant le travailleur que l'employeur doivent donner leur accord écrit. Pour les travailleurs, les heures supplémentaires volontaires représentent un revenu complémentaire qu'ils peuvent obtenir auprès de leur propre employeur. Pour les employeurs, elles constituent un moyen rapide et flexible d'absorber les pics de charge de travail sans devoir immédiatement recruter du personnel supplémentaire. Il s'agit d'une situation gagnant-gagnant pour les deux parties.

Le ministre souligne ne pas être naïf. Mais, contrairement à ce que Mme Moscufo semble suggérer, le ministre ne part pas du principe que les employeurs souhaitent exploiter leurs travailleurs. Au contraire, pour un employeur, ses travailleurs constituent sa principale richesse, qu'il a tout intérêt à les valoriser.

#### *Les horaires accordéon*

En ce qui concerne l'annualisation et l'introduction des horaires accordéon, le ministre souligne que ce régime de travail, activé par un accord entre l'employeur et le travailleur, offre à l'employeur et au travailleur à temps plein ou à temps partiel la possibilité, dans les limites européennes en matière de durée du travail, d'appliquer des horaires pouvant aller jusqu'à 12 heures par jour et 50 heures par semaine (et jusqu'à 60 heures par semaine pour l'exécution de travaux sur des installations dans des entreprises dont les activités normales

wegens hun aard niet kunnen worden onderbroken), met inachtneming van de gemiddelde normale wekelijkse arbeidstijd die gedurende de periode van een jaar voor de werknemer geldt.

De werknemer heeft bij elke loonperiode recht op het gewone loon dat overeenkomt met de normale wekelijkse arbeidsduur.

De minister benadrukt in dat verband het advies van de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap, die voorstander is van de regeling aangezien personen met een handicap of met een onregelmatig loopbaantraject op die manier een stabiel inkomen kunnen genieten. De regeling is eveneens interessant voor de werkgever, die kan rekenen op een flexibele organisatie van de arbeidstijd in zijn onderneming.

Aangezien de NAR tot op heden nog geen advies heeft uitgebracht, worden de nodige stappen ondernomen opdat de regering de regelgeving binnen een redelijke termijn kan bespreken.

#### *Individual Learning Account*

Concreet wordt een samenwerkingsakkoord met de gewesten voorbereid, opdat alle diploma's en getuigschriften die worden afgegeven door de door de gewesten erkende opleidingsinstellingen, via *mycareer.be* automatisch zichtbaar zijn op de persoonlijke pagina van elke burger vanaf 15 jaar.

Bovendien krijgt elke burger de mogelijkheid om andere opleidingen of attesten toe te voegen.

De informatie in de *Individual Learning Account* zal tevens ter beschikking worden gesteld van de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten van de deelstaten, zodat zij die kunnen gebruiken bij de uitoefening van hun taken. Burgers kunnen ook toestemming geven aan hun huidige of toekomstige werkgever om die informatie te raadplegen.

De besprekingen met de gewesten verlopen vooruit. De minister streeft naar een eerste goedkeuring door de Ministerraad op heel korte termijn.

Het samenwerkingsakkoord moet uiterlijk op 30 juni door het Parlement worden goedgekeurd.

#### *Uitzendarbeid*

Wat de uitzendarbeid van onbepaalde duur betreft, heeft de voorzitter van het paritair comité meegedeeld dat de besprekingen niet tot het verwachte resultaat hebben geleid. Inmiddels hebben de medewerkers van

ne peuvent être interrompues en raison de leur nature), tout en respectant en moyenne la durée hebdomadaire normale de travail applicable au travailleur sur une période d'un an.

Le travailleur aura droit, à chaque période de paie, au salaire ordinaire correspondant à la durée hebdomadaire normale de travail.

Le ministre tient à souligner à cet égard l'avis du Conseil supérieur national des personnes handicapées, qui y est favorable, dans la mesure où les personnes en situation de handicap ou ayant un parcours professionnel irrégulier peuvent ainsi bénéficier d'un revenu stable. Ce dispositif est également intéressant pour l'employeur, qui peut compter sur une organisation flexible du temps de travail dans son entreprise.

Étant donné que le CNT n'a pas encore rendu d'avis à ce jour, les démarches nécessaires sont entreprises afin de pouvoir examiner cette réglementation au sein du gouvernement dans un délai raisonnable.

#### *Individual Learning Account*

Concrètement, un accord de coopération avec les Régions est en préparation afin que tous les diplômes et certificats délivrés par les établissements de formation qu'elles reconnaissent soient automatiquement visibles sur la page personnelle de chaque citoyen à partir de 15 ans via *mycareer.be*.

En outre, chaque citoyen aura également la possibilité d'ajouter d'autres formations ou attestations.

Les informations contenues dans l'*Individual Learning Account* seront aussi mises à disposition des services publics de l'emploi des entités fédérées afin qu'ils puissent les utiliser dans l'exercice de leurs missions. Les citoyens pourront également donner leur consentement à leur employeur actuel ou futur pour consulter ces informations.

Les discussions avec les Régions se déroulent bien. Le ministre vise une première approbation au Conseil des ministres à très court terme.

L'accord de coopération devra être approuvé par ce Parlement au plus tard le 30 juin.

#### *Travail intérimaire*

En ce qui concerne le travail intérimaire à durée indéterminée, le président de la commission paritaire a indiqué que les discussions n'avaient pas abouti au résultat escompté. Entre-temps, les collaborateurs du ministre ont pris les contacts nécessaires avec les

de minister de nodige contacten gelegd met de sociale partners om te onderzoeken hoe aan dit dossier toch concreet gevolg kan worden gegeven.

Met betrekking tot de opeenvolgende dagcontracten wordt momenteel samengewerkt met het kabinet van minister Vandenbroucke om het advies van de NAR ter zake op te volgen.

De minister onderzoekt daarnaast hoe misbruik in verband met niet-afwervingsbedingen en projectsourcing in de zorgsector kan worden tegengegaan.

#### *Recht op opleiding*

Het regeerakkoord voorziet inderdaad in een flexibelere tenuitvoerlegging en een gedeeltelijke collectivisering van het individuele recht op opleiding. Het collectieve recht op opleiding zal worden opgevat als een aantal opleidingsdagen dat de werkgever kan inzetten voor de werknemers die daar het meest behoefte aan hebben. Er zal zowel rekening worden gehouden met de behoeften van de werknemers zelf als met die van de onderneming.

De diensten van de minister leggen momenteel de laatste hand aan een eerste ontwerptekst, die vervolgens ter advies zal worden voorgelegd aan de sociale partners. De tekst beoogt een toegankelijk systeem en neemt de uitsluitingen over die in het regeerakkoord worden opgesomd. Het zal evenmin mogelijk zijn om opgebouwde opleidingsrechten om te zetten in een loonuitbetaling.

#### **5. Werken moet altijd lonen (koopkracht, nettoloon, 500 euro verschil)**

*Dienstencheques (vraag 12643 van Mevrouw Vanrobaeys)*

Huishoudhulpen die werken met de dienstenchequeregeling moeten met een als dienstenchequeonderneming erkend bedrijf een dienstenchequearbeidsovereenkomst sluiten. Daarnaast sluit de klant die een huishoudhulp zoekt een commercieel dienstverleningscontract met het dienstenchequebedrijf.

De toekenning van een erkenning als dienstenchequebedrijf valt onder de bevoegdheid van de gewesten. De regelgeving voorziet in een aantal erkenningsvoorwaarden, waaronder de verplichting om noch werknemers, noch klanten rechtstreeks dan wel onrechtstreeks te discrimineren.

partenaires sociaux afin d'examiner comment il pourrait néanmoins être concrètement donné suite à ce dossier;

En ce qui concerne les contrats journaliers successifs, une collaboration est en cours avec le cabinet du ministre Vandenbroucke afin d'assurer le suivi de l'avis du CNT en la matière.

Le ministre examine également comment lutter contre les abus liés aux clauses de non-débauchage ainsi qu'au *projectsourcing* dans le secteur des soins.

#### *Droit à la formation*

En ce qui concerne le droit individuel à la formation, l'accord de gouvernement prévoit en effet que celui-ci sera mis en œuvre avec davantage de flexibilité et une collectivisation partielle. Le droit collectif à la formation sera envisagé comme un volume de jours de formation que l'employeur pourra mobiliser au bénéfice des travailleurs qui en ont le plus besoin. Il sera tenu compte tant des besoins des travailleurs eux-mêmes que de ceux de l'entreprise.

Les services du ministre finalisent actuellement un premier projet de texte qui sera ensuite soumis pour avis aux partenaires sociaux. Ce texte mise sur un dispositif accessible et reprend les exclusions énumérées dans l'accord de coalition. Les droits à la formation accumulés ne pourront pas non plus donner lieu à un paiement en salaire.

#### **5. Le travail doit toujours payer (Pouvoir d'achat, salaire net, différentiel de 500 euros)**

*Titres-services (Question 12643 de Mme Vanrobaeys)*

Les aide-ménagères qui travaillent dans le régime des titres services doivent conclure un contrat de travail titres services avec une entreprise agréée en tant qu'entreprise de titres services. En outre, le client qui recherche une aide-ménagère conclut un contrat de services commercial avec l'entreprise de titres services.

L'octroi d'un agrément en tant qu'entreprise de titres-services relève de la compétence des régions. La réglementation prévoit un certain nombre de conditions d'agrément, parmi lesquelles figure notamment l'engagement de ne discriminer ni les travailleurs, ni les clients, directement ou indirectement.

In het raam van het dienstencontract worden afspraken gemaakt met de klant, met name over de administratieve kosten.

Inzake de eventuele inbreuken in verband met die twee elementen, die betrekking hebben op gewestaan-gelegenheden, verwijst de minister naar zijn Waalse, Brusselse en Vlaamse collega's.

Vanuit het oogpunt van het federaal arbeidsrecht kan de minister niettemin de volgende verduidelijking verstrekken.

Huishoudhulpen die op basis van een dienstenchequecontract werken, worden betaald overeenkomstig sectorale loonschalen. Binnen de grenzen van dat sectorale raamwerk kan het dienstenchequebedrijf zijn loonbeleid individueel verder verfijnen, maar zulks moet op een objectieve en niet-discriminerende manier gebeuren.

Bij het opstellen van zijn classificatiesysteem voor functies en lonen moet het bedrijf zich baseren op criteria die objectief en voor elke werknemer op dezelfde manier kunnen worden beoordeeld.

Het subjectief toekennen van negatieve of positieve kenmerken op basis van vooroordelen – zoals bijvoorbeeld afleiden dat ziekteverzuim wijst op een gebrek aan motivatie – is ongeoorloofd en ongerechtvaardigd.

Aangezien alle taken van huishoudhulpen die met dienstencheques worden tewerkgesteld, bij wet zijn vastgelegd, mag er bovendien geen verschil bestaan tussen de dienstverrichtingen die door een dienstenchequebedrijf worden aangeboden.

Tot slot wijst de minister erop dat de federale arbeidsinspectie (Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten (TSW) van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO)) belast is met het toezicht op de drie federale antidiscriminatiewetten en hun uitvoeringsbesluiten, op het gebied van arbeidsrelaties.

Het gaat om de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden (antiracismewet), de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (antidiscriminatiewet) en de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

De antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 verbiedt elke vorm van discriminatie, met name op basis van de

Dans le cadre du contrat de services, des accords sont conclus avec le client, notamment en ce qui concerne les frais administratifs.

Pour les éventuelles infractions liées à ces deux éléments, qui concernent des matières régionales, le ministre renvoie à ses collègues ministres wallons, bruxellois et flamands.

Du point de vue du droit du travail fédéral, le ministre peut néanmoins apporter les précisions suivantes.

Les aide-ménagères occupées sur la base d'un contrat titres services sont rémunérées conformément à des barèmes sectoriels. Dans les limites de ce cadre sectoriel, l'entreprise de titres services peut individuellement affiner davantage sa politique de rémunération, mais celle-ci doit être mise en œuvre de manière objective et non discriminatoire.

Lors de l'élaboration de son système de classification des fonctions et des rémunérations, l'entreprise doit se fonder sur des critères susceptibles d'être évalués de manière objective et identique pour chaque travailleur.

L'attribution subjective de caractéristiques négatives ou positives fondées sur des préjugés – comme, par exemple, déduire une moindre motivation de l'absentéisme pour cause de maladie – est à proscrire et est injustifiée.

Étant donné que l'ensemble des tâches des aide-ménagères employées avec des titres services est fixé par la loi, il ne peut, par ailleurs, exister aucune différence au sein des prestations de services d'une entreprise de titres services.

Pour finir, le ministre indique que l'inspection du travail fédérale – Direction générale Contrôle des lois sociales (CLS) du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS) est chargée du contrôle des 3 lois fédérales contre la discrimination, et de leurs arrêtés d'exécution, dans le domaine des relations de travail.

Il s'agit de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie (dite loi antiraciste), la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (dite loi anti-discrimination) et la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination interdit toute forme de discrimination notamment

huidige of toekomstige gezondheidstoestand, alsook op basis van fysieke eigenschappen. Ziekte kan in die categorieën worden ingedeeld.

Er bestaat ook gewestelijke antidiscriminatie-regelgeving waarvoor alleen de relevante gewestelijke inspectiediensten bevoegd zijn.

Sommige sectoren vallen onder de exclusieve bevoegdheid van de gewestelijke diensten (bijvoorbeeld onderwijs), terwijl voor andere sectoren de bevoegdheden van de federale arbeidsinspectie en van de gewestelijke inspectiediensten elkaar overlappen. Zulks is het geval voor de dienstencheques waarvoor een samenwerking is opgezet met de bevoegde gewestelijke dienst.

TSW voert op grond van de federale antidiscriminatie-wetten discriminatietesten uit in alle sectoren en functies waarvoor de dienst bevoegd is.

Het wettelijk raamwerk voor die testen is verankerd in het Sociaal Strafwetboek. Tijdens de discriminatietest kan de inspecteur van TSW zich voordoen als een (potentiële) klant of (potentiële) werknemer.

De test moet echter betrekking hebben op discriminatie in verband met het werk en er moet altijd een gezagsrelatie bestaan tussen het vermeende slachtoffer en de vermeende dader. Als dat niet zo is (bijvoorbeeld discriminatie tussen collega's of discriminatie jegens klanten van een dienstenchequebedrijf), is de FOD WASO niet bevoegd.

Dat betekent dat TSW geen discriminatietest kan uitvoeren als klant van een dienstenchequebureau, aangezien er geen sprake is van een arbeidsrelatie.

TSW kan wel nagaan of een dienstenchequebureau gevolg heeft gegeven aan een discriminerend verzoek van een klant. Voor een dergelijk onderzoek bestaan er echter andere controlemethoden en is een discriminatietest niet geschikt.

Sinds de wijziging van het Sociaal Strafwetboek in april 2022 zijn er door TSW 22 discriminatietesten uitgevoerd.

Tijdens al die discriminatietesten deden de TSW-inspecteurs zich voor als potentiële werknemers.

In de dienstenchequesector werden er geen testen in het veld uitgevoerd.

sur la base de l'état de santé actuel ou futur, ainsi que sur la base de caractéristiques physiques. La maladie peut être classée dans ces catégories.

Il existe également des réglementations antidiscriminatoires régionales pour lesquelles les inspections régionales concernées sont seules compétentes.

Certains secteurs relèvent de la compétence exclusive des services régionaux (l'enseignement par exemple) tandis que pour d'autres secteurs, les compétences de l'inspection du travail fédérale et des inspections régionales se chevauchent. C'est le cas pour les titres-services pour lesquels une coopération a été mise en place avec le service régional compétent.

Le CLS effectue des tests de discrimination dans tous les secteurs et fonctions pour lesquels il est compétent en vertu des lois fédérales anti-discrimination.

Le cadre juridique de ces tests est fixé dans le Code pénal social. L'inspecteur du CLS peut se faire passer pour un client (potentiel) ou un employé (potentiel) pendant le test de discrimination.

Toutefois, cela doit concerner la discrimination liée à l'emploi et il doit toujours exister un rapport d'autorité entre la victime présumée et l'auteur présumé. Si ce n'est pas le cas (par exemple, discrimination entre collègues ou discrimination à l'encontre des clients d'une agence de titres-services), le SPF ETCS n'est pas compétent.

Cela signifie que le CLS ne peut pas réaliser de test de discrimination en tant que client auprès d'une agence de titres-services, car il n'existe alors aucune relation de travail.

Le CLS peut vérifier si une agence de titres-services a éventuellement donné suite à une demande de discrimination formulée par le client. Pour une telle enquête, il existe toutefois d'autres méthodes de contrôle et un test de discrimination n'est pas approprié.

22 tests de discrimination ont été menés par le CLS depuis la modification du Code pénal social en avril 2022.

Les inspecteurs du CLS se sont fait passer pour des employés potentiels lors de tous les tests de discrimination.

Aucun test sur le terrain n'a été réalisé dans le secteur des titres-services.

In 2025 werd de strijd tegen discriminatie opgenomen in het Multi Annual National Control Plan (MANCP) van TSW. Op dit moment heeft dat plan slechts één algemene doelstelling: proactief onderzoek doen naar discriminatie.

#### *Volgende verhoging van de maaltijdcheques*

De regering heeft beslist om het maximumbedrag van de werkgeversbijdrage voor maaltijdcheques te verhogen met 2 euro en om een bijkomende aftrekbaarheid voor uitsluitend maaltijdcheques toe te staan, waardoor de maximale werkgeversbijdrage stijgt van 6,91 euro naar 8,91 euro.

Het regeerakkoord voorziet in de mogelijkheid om deze drempel met nog eens 2 euro te verhogen. In overeenstemming met het regeerakkoord zullen de sociale partners eerst worden gevraagd om hun mening hierover te geven.

#### *Procedures voor andere cheques en ecocheques*

Wat de andere cheques en ecocheques betreft, bevestigt de minister dat het regeerakkoord voorziet in een geleidelijke afschaffing ervan in overleg met de sociale partners, teneinde het aantal soorten cheques te beperken en de koopkracht te behouden.

Dit dossier is in handen van minister Vandenbroucke.

#### *Bedrijfswagens in het kader van het mobiliteitsbudget (cafetariaplan)*

Het cumuleren van een cafetariaplan en het mobiliteitsbudget is vrij technisch en de minister heeft mevrouw Lanjri hierover onlangs schriftelijk geantwoord.

Samengevat kan de minister meedelen dat het vastleggen van het bedrag van het mobiliteitsbudget niet verenigbaar is met situaties waarin een werknemer wegens een ontoereikend mobiliteitsbudget bijkomende opties (bijvoorbeeld lederen autostoelen voor zijn milieuvriendelijke bedrijfswagen) zou financieren via een cafetariaplan met dezelfde sociale en fiscale voordelen als deze waarin het mobiliteitsbudget voorziet. Het cumuleren van de twee stelsels zou leiden tot een bijkomend voordeel dat niet overeenkomt met de beginselen van de wet.

En 2025, la lutte contre la discrimination a été intégrée au Multi Annual control plan (MANCP) du CLS. Actuellement, ce plan ne comporte qu'un objectif général: mener des enquêtes proactives en matière de discrimination.

#### *La prochaine augmentation des chèques-repas*

Le gouvernement a décidé d'augmenter le seuil maximum de l'intervention patronale dans les chèques-repas de 2 euros, et d'octroyer une déductibilité supplémentaire uniquement pour les chèques-repas avec une augmentation de l'intervention maximale de l'employeur de 6,91 euros à 8,91 euros.

L'accord de gouvernement prévoit la possibilité d'augmenter encore ce seuil de 2 euros. Conformément à ce que prévoit l'accord de gouvernement, les partenaires sociaux seront d'abord appelés à se prononcer à cet égard.

#### *Les démarches pour les autres chèques et éco-chèques*

Concernant les autres chèques et éco-chèques, le ministre confirme que l'accord de gouvernement prévoit que ceux-ci seront progressivement supprimés en concertation avec les partenaires sociaux afin de réduire le nombre de types de chèques et de préserver le pouvoir d'achat.

Le ministre Vandenbroucke a la maîtrise sur ce dossier.

#### *Les voitures de société dans le cadre du budget mobilité (plan cafétaria)*

La question relative au cumul entre un plan cafétéria et le budget mobilité est plutôt technique et le ministre y a récemment répondu par écrit à Mme Lanjri.

En bref, le ministre peut indiquer que la détermination du montant du budget mobilité n'est pas compatible avec des situations dans lesquelles un travailleur, en raison d'un budget mobilité insuffisant, financerait des options supplémentaires – telles que des sièges en cuir pour la voiture de société écologique – via un plan cafétéria bénéficiant des mêmes avantages sociaux et fiscaux que ceux prévus dans le budget mobilité. Le cumul des deux systèmes conduirait en effet à un avantage supplémentaire qui ne correspond pas aux principes de la loi.

## 6. Concurrentievermogen

### Loonmarge

De minister verwijst naar het antwoord dat tijdens de plenaire vergadering van donderdag 27 februari 2026 werd gegeven.

### Plusplannen

Mevrouw Pirson heeft gevraagd waarom de regering de plusplannen handhaaft.

De vermindering voor eerste aanwervingen is bedoeld voor startende werkgevers en kleine bedrijven uit de privésector met weinig of geen werknemers.

Deze maatregel vloeit voort uit de keuze om de arbeidskosten te verlagen teneinde kmo's de middelen te geven om mensen in dienst te nemen, te investeren en permanente banen te creëren.

Het aantal werkgevers dat een plusplanvermindering heeft aangevraagd is gestegen van 18.349 in 2016, het jaar waarin de maatregel werd verlengd in het kader van de taxshift, tot 71.667 in 2024 (gegevens voor het laatste kwartaal van het jaar, RSZ).

Wat het arbeidsvolume betreft, is het aantal voltijdse equivalenten op wie een plusplan van toepassing is, gestegen van 70.000 in 2016 tot 111.000 in 2023.

Dit plan komt dus tegemoet aan een reële behoefte door bedrijven te ondersteunen en blijvende banengroei te bevorderen.

Het handhaven van deze logica wordt gerechtvaardigd door het pragmatische karakter en de voordelen die het met zich meebrengt. Door rechtstreeks in te grijpen in de arbeidskosten pakt de maatregel een belemmering voor de indienstneming van personeel voor kmo's aan, terwijl de continuïteit wordt gewaarborgd van een regeling die steeds meer wordt gebruikt ter aanvulling van ander werkgelegenheidsbeleid.

De hervorming waartoe de minister van Sociale Zaken recent het initiatief heeft genomen, heeft tot doel het bedrag van de kortingen voor de eerste tot en met de derde indienstneming aan te passen. Concreet wordt het bedrag van de vermindering van de werkgeversbijdragen voor de eerste indienstneming verlaagd, maar blijft het onbeperkt in de tijd.

## 6. Compétitivité

### Marge salariale

Le ministre fait référence à la réponse donnée en séance plénière du jeudi 27 février 2026.

### Plans plus

Madame Pirson a demandé pourquoi le gouvernement maintient les plans plus.

La réduction "premiers engagements" est destinée aux employeurs débutants et petites entreprises du secteur privé qui occupe peu ou pas encore de personnel.

Cette mesure traduit le choix d'alléger le coût du travail pour donner aux PME les moyens d'embaucher, d'investir et de créer de l'emploi durable.

Le nombre d'employeurs ayant demandé une réduction "Plan plus" est passé de 18.349 en 2016, année durant laquelle la mesure a été prolongée dans le cadre du "tax shift", à 71.667 en 2024 (données du dernier trimestre de l'année, ONSS).

En volume de travail, le nombre d'équivalents temps plein bénéficiant du "Plan plus" est passé de 70.000 en 2016 à 111.000 en 2023.

Ce mécanisme répond donc à un besoin réel en soutenant les entreprises et en favorisant la croissance durable de l'emploi.

Le maintien de cette logique se justifie par son caractère pragmatique et les bénéfices qui en découlent. En agissant directement sur le coût du travail, la mesure répond à un frein à l'embauche pour les PME, tout en assurant la continuité d'un mécanisme de plus en plus utilisé, en complément d'autres politiques de l'emploi.

La réforme récemment initiée par le ministre des affaires sociales a pour objectif d'adapter le montant des réductions pour le premier jusqu'au troisième engagement. Concrètement, pour le premier engagement, le montant de la réduction de cotisations patronales diminue mais reste illimitée dans le temps.

Er zullen ook nieuwe verminderingen worden gecreëerd voor de vierde en de vijfde indienstneming, teneinde groeiende kmo's optimaal te steunen.

### *Ryanair*

De minister heeft kennisgenomen van de verklaringen van Ryanair dat het bedrijf meer dan twee miljoen stoelen zou schrappen en vliegtuigen zou weghalen indien de federale regering de verhoging van de federale inschepingstaks zou handhaven. De minister heeft ook nota genomen van de beslissing van het Waals Gewest om de gemeentelijke belasting van 3 euro per passagier op Brussels South Charleroi Airport niet te bevestigen. Aangezien het om een federale belastingmaatregel gaat, verzoekt de minister de leden zich te wenden tot de minister van Financiën en de eerste minister voor hun twijfels inzake de hem bezorgde vraag betreffende de regering van het Waals Gewest. Wat de gevolgen voor de werkgelegenheid betreft, mag niet worden vergeten dat deze aankondigingen in dit stadium louter publieke verklaringen van het bedrijf zijn. De minister wijst erop dat er bij zijn diensten geen formele kennisgeving van herstructurering in de zin van de geldende regelgeving is ingediend.

## **7. Fraude**

### *Sociale inspectie*

De fusie van de sociale-inspectiediensten lijkt op het eerste gezicht interessant, maar blijkt in werkelijkheid weinig zinvol te zijn.

Elke sociale-inspectiedienst werkt nauw samen met zijn eigen interne dienst, die een breed scala aan administratieve controles uitvoert die vaak (maar niet noodzakelijkerwijs) verband houden met sociale fraude. Een groot deel van die controles wordt op administratief niveau uitgevoerd, met name binnen de openbare instellingen van sociale zekerheid, zonder tussenkomst van het Sociaal Strafwetboek.

Mocht bijvoorbeeld de inspectiedienst van de RVA worden afgesplitst, dan zouden de inspecteurs hun directe band met de interne werking verliezen. Tegelijkertijd zou de RVA haar eigen dienst op het terrein verliezen. Dat verlies van interactie zou onvermijdelijk leiden tot een aanzienlijke daling van de doeltreffendheid.

Bovendien werken de sociale-inspectiediensten thans al intensief samen in gemengde teams op het niveau van de gerechtelijke arrondissementen en onder leiding

Il sera également créé des nouvelles réductions pour le quatrième et le cinquième engagement de travailleurs, afin de soutenir de manière optimale les PME en croissance.

### *Ryanair*

Le ministre souligne avoir pris connaissance des déclarations de la compagnie Ryanair visant à supprimer plus de deux millions de sièges et de retirer des avions si le gouvernement fédéral maintient la mesure prévoyant une augmentation de la taxe fédérale d'embarquement. Le ministre a également pris acte de la décision de la Région Wallonne de ne pas valider la taxe communale de 3 euros par passager de l'aéroport de Brussels South Charleroi Airport. Étant donné qu'il s'agit d'une mesure fiscale fédérale, le ministre invite les membres à poser ses questions au ministre des Finances et au Premier ministre en ce qui concerne l'interpellation du gouvernement de la Région Wallonne qui lui a été envoyée. En ce qui concerne l'impact sur l'emploi, il convient de rappeler que ces annonces relèvent, à ce stade, de déclarations publiques de la compagnie. Je tiens à préciser qu'il n'y a pas de notification formelle de restructuration au sens de la réglementation en vigueur déposée auprès de mon administration.

## **7. Fraude**

### *L'inspection sociale*

La fusion des services d'inspections sociales paraît à première vue intéressante, mais en réalité, elle s'avère peu judicieuse.

Chaque service d'inspection sociale collabore étroitement avec son propre service interne, qui effectue un large éventail de contrôles administratifs, souvent, mais pas nécessairement, liés à la fraude sociale. Une grande partie de ces contrôles sont menés au niveau administratif, notamment au sein des institutions publiques de sécurité sociale, sans intervention du Code pénal social.

Si l'on détachait par exemple le service d'inspection de l'ONEM, les inspecteurs perdraient leur lien direct avec le fonctionnement interne. Simultanément, l'ONEM perdrait son propre service sur le terrain. Cette perte d'interaction entraînerait inévitablement une baisse significative de l'efficacité.

De plus, les services d'inspection sociale collaborent déjà aujourd'hui de manière intensive au quotidien, au sein d'équipes mixtes, au niveau des arrondissements

van de arbeidsauditeur. Een fusie zou de samenwerking dus niet verbeteren, want ze bestaat al.

Wat daarentegen verloren dreigt te gaan, is de expertise. Die expertise komt thans juist tot volle wasdom in de huidige gedifferentieerde structuur.

De vergoedingen van inspecteurs zijn een bevoegdheid van minister Beenders. Het is wel zo dat de sociaal inspecteurs over het volledige land, dag en nacht moeten kunnen controleren. Het is dus logisch dat deze ambtenaren van thuis uit werken en hun werk plannen.

Inzake de vraag van mevrouw Pirson over de doeltreffendheid van de 100 extra inspecteurs benadrukt de minister dat de inspecteurs zijn verdeeld over de inspectiediensten. De verdeling is als volgt:

- 25 vte's voor de FOD WASO;
- 34 vte's voor de RSZ;
- 10 vte's voor het RSVZ;
- 31 vte's voor het RIZIV.

### 8. Richtlijn inzake beloningstransparantie

Betreffende de follow-up van de omzetting van de richtlijn inzake beloningstransparantie benadrukt de minister dat die richtlijn complex is en geldt voor zowel de particuliere als de publieke sector.

Teneinde een volledige en correcte omzetting te garanderen, zijn meerdere instanties bij de omzettingen werkzaamheden betrokken: de deelstaten, de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad en de Federale Staat. De werkzaamheden binnen de NAR, waarin de sociale partners streven naar een zo breed mogelijke omzetting van de richtlijn voor de particuliere sector door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten, zijn nog steeds aan de gang.

De sociale partners zullen ook advies uitbrengen aan de bevoegde ministers over de punten die nog in een wet moeten worden omgezet.

Verwacht wordt dat die werkzaamheden op korte termijn kunnen worden afgerond.

judiciaires et sous la direction de l'auditeur du travail. Une fusion n'améliorerait donc pas cette collaboration: elle existe déjà.

Ce qui risque en revanche d'être perdu, c'est l'expertise – une expertise qui, précisément, trouve aujourd'hui son plein épanouissement dans la structure différenciée actuelle.

S'agissant des indemnités versées aux inspecteurs, le ministre précise que ces indemnités relèvent de la compétence du ministre Beenders. Il est exact que les inspecteurs sociaux doivent pouvoir procéder à des contrôles jour et nuit sur tout le territoire. Il est donc logique que ces fonctionnaires travaillent et planifient leur travail depuis leur domicile.

Concernant la question de Mme Pirson sur l'efficacité des 100 inspecteurs supplémentaires, le ministre souligne que les inspecteurs ont été distribués par les services d'inspection. La répartition se fait comme suit:

- 25 ETP pour le SPF ETCS;
- 34 ETP pour l'ONSS;
- 10 ETP pour l'INASTI;
- 31 ETP pour l'INAMI.

### 8. Directive relative à la transparence des rémunérations

Concernant le suivi de la transposition de la directive relative à la transparence des rémunérations, le ministre souligne que cette directive est complexe et s'applique tant au secteur privé qu'au secteur public.

Afin de garantir une transposition complète et correcte, plusieurs instances sont pour cela concernées par les travaux de transposition: les entités fédérées, les partenaires sociaux au Conseil National du Travail et l'État fédéral. Les travaux menés au sein du CNT, dans lesquels les partenaires sociaux entendent assurer, pour le secteur privé, une transposition de la directive aussi large que possible par le biais de conventions collectives de travail, sont toujours en cours.

Les partenaires sociaux rendront également un avis aux ministres compétents sur les points restants à transposer dans une loi.

Il est attendu que ces travaux puissent être finalisés à court terme.

De overheidsdiensten buigen zich op hun beurt over de uitwerking van duidelijke en eenvormige instrumenten waarmee de bedrijven (zonder al te veel administratieve rompslomp) de door de richtlijn voorgeschreven rapporten over de loonkloof kunnen opstellen.

#### *De bevattelijkheid van de loonfiches*

Inzake de vragen over de bevattelijkheid van de loonfiches bevestigt de minister dat een duidelijke, bevattelijke en begrijpelijke loonfiche een centraal onderdeel vormt van de arbeidsrelatie en van de informatievoorziening aan de werknemer.

In België bestaat een regelgevend raamwerk dat de werkgevers al specifieke verplichtingen oplegt met betrekking tot de inhoud, de duidelijkheid en de communicatie van de loonfiche, waardoor uitvoerige informatie over de samenstelling van de beloning wordt gegarandeerd.

De directie Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft laten weten dat zodra een fout wordt vastgesteld op een loonfiche, de werkgever toelichting en een verzoek tot regularisatie ontvangt.

Voorts zij erop gewezen dat dergelijke onregelmatigheden zeer zelden worden vastgesteld wanneer de loonfiche wordt opgesteld door een erkend sociaal secretariaat.

Daarnaast moet worden opgemerkt dat het contactcenter van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg vragen over loonfiches beantwoordt.

De minister begrijpt dat veel werknemers hun loonfiche moeilijk te begrijpen vinden, wat deels te wijten is aan de bijzonder complexe loonstructuur in België.

De regelgeving voorziet echter in een duidelijke en uitvoerige omschrijving van wat verplicht op een loonfiche hoort te staan, teneinde de bevattelijkheid en de transparantie ervan te garanderen.

Het komt de werkgever toe die documenten correct op te stellen, met de hulp van zijn sociaal secretariaat of andere gespecialiseerde adviseurs.

#### *Misbruiken bij detacheringen*

Wat betreft de detacheringen, net als de situaties van gelijktijdige tewerkstelling, waarbij werknemers tegelijkertijd in meerdere lidstaten actief zijn, worden zij vaak misbruikt om aan de betaling van sociale bijdragen te ontsnappen. Zoals de minister al tijdens de

Les administrations se penchent de leur côté sur l'élaboration d'instruments clairs et uniformes permettant aux entreprises d'établir – sans trop de lourdeurs administratives – les rapports sur l'écart salarial prescrits par la directive.

#### *La lisibilité de la fiche de paie*

Concernant les questions sur la lisibilité des fiches de paie, le ministre tient à confirmer qu'une fiche de paie claire, lisible et compréhensible constitue un élément central de la relation de travail et de l'information du travailleur.

En Belgique, il existe un cadre réglementaire qui impose déjà aux employeurs des obligations précises en matière de contenu, de clarté et de communication de la fiche de paie, garantissant une information détaillée sur la composition de la rémunération.

La direction du Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale m'indique que, lorsqu'un manquement est constaté sur une fiche de paie, une explication est communiquée à l'employeur et une demande de régularisation lui est adressée.

Il convient également de préciser que de telles irrégularités sont très rarement observées lorsque la fiche de paie a été établie par un secrétariat social agréé.

En outre, il est à noter que le contact center du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale répond aux demandes d'informations concernant les fiches de paie.

Le ministre entend que de nombreux travailleurs leur fiche de paie peut être difficile à comprendre, ce qui s'explique en partie par la structure particulièrement complexe de la rémunération en Belgique.

Néanmoins, la réglementation a veillé à encadrer de manière claire et détaillée le contenu obligatoire de la fiche de paie, afin d'en garantir la lisibilité et la transparence.

Il appartient à l'employeur, avec l'appui de ses secrétariats sociaux ou d'autres conseillers spécialisés, d'établir correctement ces documents.

#### *Abus lors de détachements*

S'agissant des détachements, de même que des situations d'occupation simultanée où des travailleurs sont occupés simultanément dans plusieurs États membres, le ministre souligne que ces dispositifs sont souvent utilisés de manière abusive pour échapper au paiement de

gedachtewisseling over sociale fraude heeft toegelicht, ligt de kern van het probleem bij het feit dat de verzendende lidstaat het A1-document moet intrekken. Zolang dat niet gebeurt, blijft België als ontvangende lidstaat beperkt in haar mogelijkheden tot handhaving.

Samen met minister Beenders zal er onderzocht worden hoe we de controles op dit vlak verder kunnen versterken. Daarnaast bekijkt de minister, samen met minister Jambon, hoe in België belastingplichtige gedetacheerden via de 183 dagenregel effectief hier belasting kunnen laten betalen, net zoals iedereen die hier werkt en woont. Dit is een essentiële hoeksteen in de strijd tegen sociale dumping.

## 9. *Varia*

### *eGov 3.0-project*

Wat de digitalisering van het C4-formulier in het kader van eGov 3.0 betreft, wijst de minister erop dat alle gegevens in de toekomst uitsluitend elektronisch zullen worden doorgegeven.

Daarmee komt er een definitief einde aan de papieren procedure.

De betrokken partijen willen die evolutie te baat nemen om de nieuwe mogelijkheden uit het eGov 3.0-project te benutten om het proces verder te optimaliseren. Het C4-subproject binnen eGov 3.0 werd in het kader van de onderhandelingen als een van de prioritaire *use cases* aangemerkt.

Het regeerakkoord bepaalt dat elke overheidsdienst erop moet toezien dat het geheel van transacties en interacties met de burgers en bedrijven tegen 2030 ook digitaal kan verlopen. Dat betekent dat het in de nabije toekomst mogelijk moet zijn om een werkloosheidsuitkering via digitale weg aan te vragen.

Naar aanleiding van de aanvullende vragen daarover van mevrouw Demesmaeker bevestigt de minister dat hij de nodige initiatieven zal nemen om dat te waarborgen; vooral de digitalisering van de werkloosheidsformulieren is in dezen heel belangrijk.

Mevrouw Demesmaeker heeft er terecht op gewezen dat de digitaliseringsgraad recht evenredig is met de behandelingstijd van de aanvragen voor werkloosheidsuitkeringen. Het is duidelijk dat de uitrol van eGov 3.0 en de digitalisering van de werkloosheidsaanvragen belangrijke

cotisations sociales. Comme l'a déjà expliqué le ministre au cours de l'échange de vues sur la fraude sociale, le cœur du problème réside dans le fait que l'État membre d'origine doit retirer l'attestation A1. Tant qu'elle ne le fait pas, les possibilités dont dispose la Belgique, en qualité de pays d'accueil, pour faire respecter la législation sont limitées.

Le ministre examinera, en collaboration avec le ministre Beenders, comment renforcer davantage les contrôles dans ce domaine. Par ailleurs, le ministre examinera avec le ministre Jambon comment s'assurer que les travailleurs détachés assujettis à l'impôt en Belgique paient effectivement leurs impôts dans notre pays, en application de la règle des 183 jours, au même titre que toute personne qui travaille et réside sur notre territoire. Il s'agit d'un élément essentiel dans la lutte contre le dumping social.

## 9. *Varia*

### *Le projet e-Gov 3.0*

Concernant la digitalisation du formulaire C4 dans le cadre d'eGov 3.0, le ministre indique que toutes les données seront à l'avenir transmises exclusivement par voie électronique.

Il sera ainsi définitivement mis fin au circuit papier.

Les parties concernées souhaitent profiter de cette évolution pour exploiter les nouvelles possibilités offertes par le projet eGov 3.0 afin d'optimiser davantage le processus. Le sous-trajet C4 a été repris comme l'un des *use cases* prioritaires d'eGov 3.0 dans le cadre des concertations.

L'accord de gouvernement prévoit que chaque service public doit veiller à ce que, d'ici 2030, l'ensemble des transactions et interactions avec les citoyens et les entreprises puissent également se faire par voie numérique. Cela implique qu'une demande d'allocations de chômage devra pouvoir être introduite de manière numérique.

À la suite des questions complémentaires posées à ce sujet par Mme Demesmaeker, le ministre confirme qu'il prendra les initiatives nécessaires pour le garantir, notamment en ce qui concerne la digitalisation des formulaires de chômage.

Mme Demesmaeker a établi, à juste titre, un lien entre le degré de digitalisation et le délai de traitement des demandes d'allocations de chômage. Il est clair que la mise en œuvre d'eGov 3.0 et la digitalisation de la demande de chômage constituent des leviers

hefbomen zijn om de werkloosheidssector in de toekomst efficiënter te maken.

#### *Artificiële intelligentie (AI)*

Vooralsnog beschikken de diensten van de minister niet over een specifieke studie over de impact die AI in de Belgische banksector heeft. Uit meer algemene studies blijkt echter dat beroepen uit verschillende taken bestaan en dat AI-tools daar slechts enkele van vervangen of ondersteunen. Hoewel AI een positieve algemene impact op de werkgelegenheid kan hebben, kan ze tegelijkertijd dynamieken teweegbrengen waarbij er voor bepaalde beroepen of specifieke profielen minder personeel nodig is.

Het is ook belangrijk eraan te herinneren dat de daling van de werkgelegenheid in de Belgische financiële sector dateert van lang voor de komst van AI. Sinds 2001 is ongeveer een kwart van de jobs in de sector verdwenen, vooral als gevolg van de bankencrisis in 2008.

Wanneer ruimer wordt ingezoomd op de impact van AI op de Belgische werkgelegenheid, inclusief op junior banen, blijkt uit internationale analyses, waaronder die van de OESO, dat sommige junior banen minder worden aangeboden in functies die in hoge mate kunnen worden geautomatiseerd; andere functies evolueren dan weer en vereisen meer digitale vaardigheden.

In zijn meest recente rapport benadrukt de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid dat AI prioritair administratieve, routine- en analysetaken automatiseert, die traditioneel een belangrijk onderdeel zijn van eerste werkervaringen.

Zonder aanpassingen aan de integratie-, opleidings- en begeleidingstrajecten is het risico reëel dat het moeilijk wordt een eerste werkervaring op te doen, wat nochtans cruciaal is voor het verwerven van vaardigheden, het leren zelfstandig werken en de latere jobmobiliteit.

Vooralsnog ontbreekt het echter nog aan voldoende fijnmazige gegevens om die effecten in België nauwkeurig te meten. Daarom ging eind 2025 een door Belspo gefinancierd onderzoeksproject van start.

Wat de bescherming van de werknemers betreft, beklemtoont de minister dat het gebruik van AI niets wijzigt aan de toepassing van het arbeidsrecht of van de bestaande regels inzake non-discriminatie. Werkgevers blijven verantwoordelijk voor de beslissingen die ze nemen, inclusief beslissingen die op algoritmische tools steunen.

essentiels pour améliorer l'efficacité du secteur du chômage à l'avenir.

#### *Intelligence artificielle (IA)*

À ce stade, les services du ministre ne disposent pas d'une étude spécifique sur l'impact de l'IA dans le secteur bancaire belge. Les études plus générales montrent cependant que les métiers sont composés de différentes tâches et que les outils d'IA n'en remplacent ou soutient qu'une partie. L'IA peut avoir des effets globaux positifs sur l'emploi, tout en entraînant des dynamiques de réduction d'effectif pour certaines professions, ou profils spécifiques.

Il est par ailleurs important de rappeler que la baisse de l'emploi dans le secteur financier belge est bien antérieure à l'introduction de l'IA. Depuis 2001, environ un quart des emplois du secteur ont disparu, notamment à la suite de la crise bancaire de 2008.

S'agissant plus largement de l'impact de l'IA sur l'emploi en Belgique, y compris sur les premiers emplois, les analyses internationales, notamment de l'OCDE, indiquent que certains postes d'entrée peuvent devenir moins nombreux dans les fonctions fortement automatisables, tandis que d'autres évoluent et requièrent davantage de compétences numériques.

Dans son récent rapport, le Conseil supérieur de l'emploi, souligne que l'IA automatise en priorité des tâches routinières, analytiques ou administratives qui constituent traditionnellement une part importante des premières expériences professionnelles.

Si on n'adapte pas les parcours d'insertion, de formation et d'accompagnement, on risque de fragiliser ces premières expériences, pourtant déterminantes pour l'acquisition de compétences, l'autonomie professionnelle et la mobilité future.

À ce stade, on ne dispose toutefois pas encore de données suffisamment fines pour mesurer précisément ces effets en Belgique. C'est pourquoi un projet de recherche financé par Belspo a été lancé fin 2025.

En ce qui concerne la protection des travailleurs, le ministre tient à souligner que le recours à l'IA ne modifie en rien l'application du droit du travail ni des règles existantes en matière de non-discrimination. Les employeurs restent responsables des décisions prises, y compris lorsqu'elles s'appuient sur des outils algorithmiques.

Voorts biedt de Europese verordening inzake artificiële intelligentie (AI Act) een specifiek kader voor risicovolle toepassingen ervan, zoals bij aanwervingen.

In het licht van die evoluties is het zeer belangrijk om zowel innovatie als de werknemers te ondersteunen door te investeren in vaardigheden, opleiding, omscholing en beroepsmobiliteit. Hoewel vooral de gewesten en de gemeenschappen voor het beleid ter zake bevoegd zijn, kunnen die inspanningen op de volle steun van de Federale Staat rekenen.

Specifiek voor de banksector bepaalt het sectoraal akkoord 2023-2024 dat via het opleidingsfonds AI-opleidingen moeten worden aangeboden. Ondertussen zijn er al een aantal opleidingen beschikbaar via de Febelfin, de federatie van de sector.

Tegen die achtergrond en ter flankering van die evoluties is het belangrijk dat de sociale dialoog gaande wordt gehouden. De sociale partners buigen zich momenteel over die kwestie in verscheidene werkgroepen.

De Nationale Arbeidsraad bereidt tevens een advies over artificiële intelligentie voor.

*Werkingsuitgaven binnen de AD Humanisering van de Arbeid*

Naar aanleiding van de opmaak van de initiële begroting voor 2026 heeft de FOD Werkgelegenheid zijn begrotingsstructuur vereenvoudigd.

Alle werkingsmiddelen van die overheidsdienst zijn nu ondergebracht onder één basisallocatie: 23.21.02.12.11.01.

Aangaande de leerstoel wordt het budget toegekend aan de leerstoelhouder, zijnde de UGent, vertegenwoordigd door professor Yves Jorens van de faculteit rechten en criminologie.

De baten of resultaten zijn niet rechtstreeks in cijfers te vatten. De ontwikkelde controlemethodes, alsook alle opleidingen die de sociaal inspecteurs over specifieke thema's zoals de luchtvaartsector hebben gekregen, zullen evenwel indirect bijdragen tot de algemene resultaten in de strijd tegen sociale fraude. De SIOD monitort die resultaten.

Le règlement européen sur l'intelligence artificielle (AI act) prévoit d'ailleurs un encadrement spécifique pour les usages à haut risque, notamment en matière de recrutement.

Face à ces évolutions il est essentiel de soutenir à la fois l'innovation et les travailleurs en investissant dans les compétences, la formation, la reconversion et la mobilité professionnelle. Ces politiques relèvent principalement des Régions et des Communautés, mais l'État fédéral soutient pleinement ces efforts.

Spécifiquement pour le secteur bancaire, l'accord sectoriel 2023-2024 prévoit que des formations en IA doivent être proposées par le biais du fonds de formation. Entre-temps, plusieurs formations sont déjà disponibles via la fédération sectorielle Febelfin.

Dans ce contexte, le dialogue social est fondamental pour encadrer ces évolutions. Les partenaires sociaux se penchent actuellement sur cette question au travers plusieurs groupes de travail.

Le Conseil national du Travail prépare également un avis sur le thème de l'intelligence artificielle.

*Dépenses de fonctionnement dans la "DG humanisation du travail"*

Dans le cadre de l'exercice d'élaboration du budget initial 2026, le SPF Emploi a procédé à une opération de simplification de sa structure budgétaire.

L'ensemble des moyens de fonctionnement est désormais regroupé sous une seule allocation de base, 23.21.02.12.11.01.

Concernant la chaire, ce budget est attribué au titulaire de la chaire, à savoir l'Université de Gand, représentée par le Professeur Yves Jorens, de la faculté de droit et de criminologie.

En ce qui concerne le rendement ou les résultats, ceux-ci ne sont pas directement quantifiables. Toutefois, les méthodologies de contrôle développées, ainsi que les formations dispensées aux inspecteurs sociaux sur des thématiques spécifiques – par exemple le secteur aéronautique – contribueront indirectement aux résultats financiers globaux de la lutte contre la fraude sociale, résultats qui sont suivis par le SIRS.

*Betrokkenheid van minister Beenders bij het thema gender mainstreaming*

Gelijkheid tussen vrouwen en mannen is een fundamenteel beginsel. De minister hecht bijzonder belang aan de integratie ervan in het overheidsbeleid, wat een aanhoudende en volle focus op de uitvoering van het plan *gender mainstreaming* vergt. Bijgevolg moet erop worden toegezien dat de genderdimensie daadwerkelijk zit ingebed in de regeringsmaatregelen, met name op het vlak van werk, welzijn op het werk, preventie van langdurige afwezigheid en flexibilisering van de arbeidsmarkt.

Tot slot geeft de minister nog aan dat heel wat van de aan hem gestelde vragen, met name over het leefloon, fiscale aspecten of fraude, buiten zijn bevoegdheden vallen. Daarom verwijst hij naar zijn respectieve ambts-genoten in de regering, die het best geplaatst zijn om daar een antwoord op te geven.

### C. Replieken van de leden

*De heer Kurt Moons (VB)* gaat nog even in op de leeflonen. De minister heeft gesproken over de zogenoemde niet-toeleidbaren. Volgens de spreker is dat inderdaad een begrip dat in Vlaanderen werd ingevoerd, aangezien die categorie in Brussel en Wallonië niet bestaat. In dat opzicht is het logisch dat de regionale minister verantwoordelijk is voor deze doelgroep.

Vervolgens heeft het lid het over het overleg binnen de interministeriële conferenties. De minister heeft bevestigd dat er ondertussen al een stuk of acht bijeenkomsten hebben plaatsgevonden en dat het overleg momenteel onder het voorzitterschap staat van de Vlaamse minister van Werk. Het blijft het echter onduidelijk welke concrete resultaten die conferenties tot nu toe hebben opgeleverd.

Het commissielid merkt ook op dat de minister zelf heeft bevestigd dat België een institutioneel complex land is, een vaststelling waarmee hij zich volledig kan verenigen.

De spreker verwijst vervolgens naar de voorbereiding en de verzending van de communicatie naar de mensen die geconfronteerd worden met de stopzetting van hun werkloosheidsuitkeringen en bedankt daarbij de betrokken administraties voor hun inzet en hun correcte werk.

Daarnaast heeft de minister volgens het lid uitgebreid gesproken over de HVW, de Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen. De minister heeft daarbij aangegeven dat men werkt aan een nieuwe manier van functioneren en dat men ook de structurele onderfinanciering wil aanpakken, waarvoor middelen in de begroting zijn voorzien. De

*Implication avec le ministre Beenders sur le "gender mainstreaming"*

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un principe fondamental. Le ministre attache une attention particulière à son intégration dans les politiques, ce qui implique qu'il faut rester pleinement attentif à la mise en œuvre du plan *"gender mainstreaming"*. Il faudra veiller, par conséquent, à ce que les politiques du gouvernement intègrent effectivement la dimension de genre, notamment dans les domaines de l'emploi, du bien-être au travail, de la prévention des absences de longue durée et de la flexibilisation du marché du travail.

Pour finir, le ministre a pu constater que de nombreuses questions ne relevaient pas de ses compétences, que ce soit pour des interrogations sur le revenu d'intégration sociale, fiscales ou encore sur la fraude. Le ministre renvoie à ses collègues du gouvernement qui sont les mieux placés pour y répondre.

### C. Répliques des membres

M. Kurt Moons (VB) revient sur la question des revenus d'intégration. Le ministre a évoqué les demandeurs d'emploi non mobilisables. Selon l'intervenant, il s'agit effectivement d'un concept qui a été instauré en Flandre, car cette catégorie n'existe ni à Bruxelles ni en Wallonie. Il est donc logique que le ministre régional soit responsable de cette catégorie cible de demandeurs d'emploi.

Le membre évoque ensuite la concertation au sein des conférences interministérielles. Le ministre a confirmé qu'environ huit réunions avaient déjà eu lieu et que la concertation était actuellement présidée par la ministre flamande de l'Emploi. Cependant, les résultats concrets de ces conférences demeurent flous.

Le membre fait également observer que le ministre a lui-même confirmé que la Belgique était un pays complexe sur le plan institutionnel, un constat qu'il partage totalement.

L'intervenant poursuit en renvoyant à la préparation et à l'envoi des informations à l'attention des personnes perdant leurs allocations de chômage, et il remercie les services concernés pour leur engagement et leur travail correct.

En outre, le ministre a longuement parlé de la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage (CAPAC). Le ministre a indiqué qu'une nouvelle méthode de travail était en cours d'élaboration et que l'on souhaitait aussi remédier au sous-financement structurel, pour lequel des moyens ont été prévus dans le budget.

spreker verwijst naar de aangekondigde telefoonprojecten om de bereikbaarheid voor burgers te verbeteren, naar de geplande verbetering van de dienstverlening, naar een webapplicatie die in ontwikkeling zou zijn en naar maatregelen om ook de fysieke bereikbaarheid te versterken. Volgens hem kan dit een belangrijk tegenwicht vormen tegenover de vakbonden, die vandaag een aanzienlijk deel van de middelen ontvangen via de uitbetaling van werkloosheidsuitkeringen.

Daarna gaat het commissielid in op de werkzaamheidsgraden. Hij verwijst naar de ambitieuze doelstelling van 80 % en erkent dat de minister terecht benadrukt dat alle bevolkingsgroepen zich moeten aligneren en zo veel mogelijk geactiveerd moeten worden. Toch blijft de spreker op zijn honger zitten. Volgens hem heeft de minister niet geantwoord op de vraag welke groepen prioritair zullen worden aangepakt. Hij erkent dat het om een regionale bevoegdheid gaat, maar vraagt zich af wat de concrete streefdoelen zijn. Zal er vooral worden ingezet op werklozen, op leefloners of op langdurig zieken? Volgens hem wordt vaak gezegd dat iedereen moet meedoen, maar zonder duidelijke focus vreest hij dat er uiteindelijk weinig van terecht zal komen.

Ook wat de deelstaten betreft, blijft volgens het lid veel onduidelijk. Al meer dan een jaar, zo stelt hij, blijft het onduidelijk welke acties de verschillende regio's precies moeten ondernemen om hun werkzaamheidsgraad te verhogen. Hij vraagt zich af of Vlaanderen bijvoorbeeld van 78 % naar 90 % moet evolueren, of Wallonië van 68 % naar 72 % of naar 80 %, en of Brussel van 64 % naar 73 % of naar 68 % moet gaan. Volgens hem blijft dat alles erg onduidelijk. Daardoor, zo zegt hij, kan men nu al vermoeden wat het resultaat zal zijn, namelijk dat Vlaanderen opnieuw beter zal presteren dan de andere deelstaten.

Verder merkt de spreker op dat andere doelgroepen, zoals mensen met een migratieachtergrond, in de antwoorden van de minister buiten beschouwing blijven, hoewel daar wel vragen over zijn gesteld. Hij wijst erop dat autochtonen in België vandaag een werkzaamheidsgraad hebben van ongeveer 77 %, terwijl die bij buitenlanders slechts tussen 40 % en 50 % ligt. Volgens hem is het dus duidelijk dat daar veel sterker op moet worden ingezet. Hij vraagt zich ook af of dat thema voldoende aan bod komt binnen de interministeriële conferenties.

Het commissielid verwijst vervolgens naar de regionale verschillen. Hij vindt het positief dat de minister erkent dat er verschillen bestaan, bijvoorbeeld op het vlak van leeflonen. Volgens hem biedt dat inderdaad kansen

L'intervenant renvoie aux projets téléphoniques annoncés pour améliorer l'accessibilité en faveur des citoyens, à l'amélioration prévue des services, à une application web en cours de développement et à des mesures visant à renforcer également l'accessibilité physique. Le membre considère que cela pourrait constituer un contrepois majeur aux syndicats, qui reçoivent aujourd'hui une part considérable des moyens disponibles via le versement des allocations de chômage.

Puis, le membre évoque la question des taux d'emploi. Il renvoie à l'objectif ambitieux de 80 % et reconnaît que le ministre souligne à juste titre que toutes les catégories de la population doivent s'y conformer et être activées autant que possible. Néanmoins, l'intervenant reste sur sa faim. Selon lui, le ministre n'a pas répondu à la question de savoir sur quelles catégories l'accent serait mis prioritairement. Il reconnaît qu'il s'agit d'une compétence régionale, mais se demande tout de même quels sont les objectifs concrets. L'accent sera-t-il mis principalement sur les chômeurs, sur les bénéficiaires du revenu d'intégration ou sur les malades de longue durée? On répète souvent que chacun devra faire sa part, mais il craint que les résultats finalement obtenus soient maigres en l'absence d'accent clairement défini.

Beaucoup d'éléments restent également flous en ce qui concerne les entités fédérées. Depuis plus d'un an, on ignore toujours quelles mesures les différentes régions doivent prendre pour augmenter leur taux d'emploi. Il se demande si la Flandre doit par exemple porter son taux d'emploi de 78 % à 90 %, si la Wallonie doit le porter de 68 % à 72 % ou à 80 %, et si Bruxelles doit le porter de 64 % à 73 % ou à 68 %. Selon lui, tout cela reste très flou. On peut donc déjà deviner quel sera le résultat: la Flandre prestera à nouveau mieux que les autres entités fédérées.

L'intervenant poursuit en ajoutant que d'autres catégories cibles, comme les personnes issues de l'immigration, sont absentes des réponses du ministre, bien que des questions aient été posées à ce sujet. Il souligne qu'aujourd'hui en Belgique, le taux d'emploi des autochtones est d'environ 77 %, tandis que celui des étrangers oscille seulement entre 40 % et 50 %. Selon lui, il est donc clair qu'il faut redoubler d'efforts en la matière. Il se demande également si cette question est suffisamment examinée au cours des conférences interministérielles.

Puis, le membre renvoie aux différences régionales. Il estime qu'il est positif que le ministre reconnaisse l'existence de différences, par exemple en matière de revenus d'intégration. Selon lui, cela offre en effet à

voor Brussel en Wallonië om hun bevolking verder te activeren, elk met hun eigen doelstellingen.

Tot slot maakt de spreker nog een opmerking over de problematiek van de langdurig zieken en de vergelijking met Duitsland. De minister heeft wel aangegeven dat men daar sterker op wil inzetten, maar volgens het lid is er geen antwoord gekomen op de vraag waarom België zoveel meer langdurig zieken telt dan andere buurlanden. Hij verwijst daarbij naar Duitsland.

De spreker besluit dat hij een duidelijke focus op activering mist. De doelstelling om de werkloosheid in de tijd te beperken vindt hij op zich bemoedigend, maar volgens hem volstaat dat niet. Als die maatregel niet gepaard gaat met een echt en sterk activeringsbeleid, dan zal men volgens hem nog niet veel vooruitgang boeken.

*Mevrouw Sophie Thémont (PS)* stipt aan dat in de beleidsnota van de minister flexibilisering van het werk en de inzet van uitzendkrachten centraal staan.

Die vormen van werk zijn niet langer uitzonderingen, maar dreigen de norm op de arbeidsmarkt te worden. De beslissingen van de regering bevorderen onzekere en onstabiele arbeidsvormen. De voorgestelde hervormingen beogen zogezegd het werk aan te passen aan de economische behoeften, maar leiden vooral tot een overmatige flexibilisering die onverwachte gevolgen kan hebben, zoals de vervanging van stabiele banen door onzekerdere vormen van werk, ook meer onzekerheid op de arbeidsmarkt en een verzwakking van de financiering van de sociale zekerheid.

Mevrouw Thémont hekelt voorts het gebrek aan concrete maatregelen om nieuwe jobs te creëren. Haar vraag over het aantal jobs dat daadwerkelijk door het overheidsbeleid is gecreëerd, bleef onbeantwoord. Ze herinnert eraan dat de beoogde doelstelling van een werkzaamheidsgraad van 80 % moet worden geanalyseerd in het licht van de huidige economische situatie. Ze wijst vooral op het stijgend aantal faillissementen in 2026 – 981, een stijging met 3,7 % ten opzichte van 2025 – en het toegenomen banenverlies, waarvan de teller in januari 2026 op 2326 stond. Ze stipt ook aan dat de situatie in Wallonië bijzonder zorgwekkend is.

Het lid vraagt zich dan ook af hoe de regering het strefcijfer van 80 % werkzaamheid wil bereiken. Ze hekelt vooral de budgettaire impact van flexi-jobs en studentenjobs, die volgens haar de gemeenschap jaarlijks

Bruxelles et à la Wallonie des perspectives pour activer davantage leur population, chacune avec ses propres objectifs.

Enfin, l'intervenant formule encore une observation à propos de la problématique des malades de longue durée et de la comparaison avec l'Allemagne. Le ministre a effectivement indiqué que l'objectif était de lutter plus fortement contre l'absentéisme de longue durée, mais le membre considère qu'aucune réponse n'a été apportée à la question de savoir pourquoi la Belgique compte tellement plus de malades de longue durée que ses voisins. Il prend à cet égard l'exemple de l'Allemagne.

M. Moons conclut son intervention en indiquant qu'il regrette que l'accent ne soit pas clairement mis sur l'activation. Il estime que l'objectif de limiter les allocations de chômage dans le temps est en soi encourageant, mais qu'il ne suffira pas. Selon lui, si cette mesure n'est pas accompagnée d'une véritable politique d'activation forte, les progrès réalisés seront limités.

*Mme Sophie Thémont (PS)* souligne que la note politique du ministre met clairement l'accent sur la flexibilisation du travail et le recours accru au travail intérimaire.

Ces formes d'emploi risquent de devenir non plus des exceptions mais la norme sur le marché du travail. Les décisions du gouvernement favorisent des formes d'emploi précaires et instables. Sous couvert d'adapter le travail aux besoins économiques, les réformes proposées conduisent surtout à une flexibilisation excessive, susceptible d'avoir des effets inattendus, notamment une substitution d'emplois stables par des formes d'emploi plus précaires, une précarisation du marché du travail et un affaiblissement du financement de la sécurité sociale.

Mme Thémont critique également l'absence de mesures concrètes permettant de créer de nouveaux emplois. Elle souligne que sa question sur le nombre d'emplois effectivement créés par les politiques du gouvernement est restée sans réponse. L'intervenante rappelle que l'objectif affiché d'un taux d'emploi de 80 % doit être analysé à la lumière de la situation économique actuelle. Elle évoque notamment l'augmentation du nombre de faillites en 2026 – 981 faillites, soit une hausse de 3,7 % par rapport à 2025 – ainsi que le nombre élevé de pertes d'emplois, avec 2326 pertes enregistrées en janvier 2026. Elle souligne également la situation particulièrement préoccupante en Wallonie.

Dans ce contexte, la députée s'interroge sur la manière dont le gouvernement entend atteindre l'objectif d'un taux d'emploi de 80 %. Elle critique en particulier l'impact budgétaire des flexi-jobs et de l'emploi étudiant, qu'elle estime

ongeveer 1,5 miljard euro kosten. Die vormen van werk dragen minder bij aan de financiering van de sociale zekerheid en concurreren met reguliere jobs.

De spreekster wijst erop dat de PS, in tegenstelling tot wat haar wordt verweten, zich niet verzet tegen de doelstelling mensen weer aan het werk te krijgen, maar een andere aanpak voorstaat. De prioriteit moet liggen bij het creëren van stabiele en kwaliteitsvolle jobs, die echte toekomstperspectieven bieden voor werknemers en jongeren. Ze verzoekt de minister de voorstellen van haar partij inzake volledige werkgelegenheid te bekijken, met name de maatregel om bedrijven te responsabiliseren en langdurig werklozen in dienst te nemen; zo zouden ongeveer 100.000 jobs kunnen worden gecreëerd.

Mevrouw Thémont gaat vervolgens in op de ontslagvergoedingen. Na een volledige loopbaan van 45 jaar bij dezelfde werkgever bedraagt de opzeggingstermijn 87 weken, en 72 weken na 30 jaar anciënniteit. Volgens de geplande hervorming voor arbeidsovereenkomsten die vanaf 1 januari 2026 ingaan, zou die termijn worden beperkt tot 52 weken, wat een aanzienlijke vermindering van de bescherming zou betekenen voor werknemers met een lange anciënniteit bij hetzelfde bedrijf.

Het lid gaat ook in op het familiekrediet. Ze neemt nota van de aangekondigde oprichting van een werkgroep waarin verschillende administraties vertegenwoordigd zullen zijn, maar betreurt dat ze geen concrete antwoorden krijgt over de gelijke verdeling van de ouderlijke verantwoordelijkheden. Ze hoopt dat het Parlement op de hoogte wordt gehouden van de voortgang van de werkzaamheden en dat de debatten transparant verlopen.

Mevrouw Thémont gaat vervolgens in op nachtarbeid. Volgens de PS-fractie moet nachtarbeid uitzonderlijk blijven en strikt worden gereguleerd vanwege de gevolgen voor de gezondheid, het sociale leven en de arbeidsomstandigheden van werknemers. Ze hekelt de mogelijkheid die de hervorming biedt om nachtarbeid in te voeren via een eenvoudige individuele clause in de arbeidsovereenkomst, zonder dat daarvoor een collectieve arbeidsovereenkomst of onderhandelingen in de paritaire comités nodig zijn. Dat verzwakt het sociaal overleg, dat de regering nochtans als een prioriteit voorstelt.

Ze wijst ook op een tegenstrijdigheid tussen het discours over de waardering van werk en een reeks hervormingen die de financiële compensatie verminderen voor vormen van werk die als schadelijk voor de gezondheid worden erkend.

représenter une perte d'environ 1,5 milliard d'euros par an pour la collectivité. Ces formes d'emploi contribuent moins au financement de la sécurité sociale et entrent en concurrence avec les emplois réguliers.

L'intervenante précise que, contrairement à certaines critiques adressées au Parti socialiste, celui-ci ne conteste pas l'objectif de remettre les personnes au travail, mais défend une approche différente. La priorité doit être la création d'emplois stables et de qualité, offrant de véritables perspectives d'avenir pour les travailleurs et pour les jeunes. Elle invite le ministre à examiner les propositions de son parti en matière de plein emploi, notamment une mesure visant à responsabiliser les entreprises comptant une proportion importante de chômeurs de longue durée, qui pourrait permettre la création d'environ 100.000 emplois.

Mme Thémont aborde ensuite la question des indemnités de licenciement. Après une carrière complète de 45 ans chez le même employeur, le délai de préavis s'élève à 87 semaines, et 72 semaines après 30 ans d'ancienneté. Selon la réforme envisagée pour les contrats de travail débutant à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, ce délai serait limité à 52 semaines, ce qui représenterait une réduction significative de la protection pour les travailleurs ayant une longue ancienneté dans la même entreprise.

La députée évoque également le crédit familial. Elle prend note de la création annoncée d'un groupe de travail réunissant différentes administrations, mais regrette l'absence de réponses précises concernant le partage égalitaire des responsabilités parentales. Elle exprime le souhait que le Parlement soit informé de l'avancement des travaux et que les discussions puissent se dérouler de manière transparente.

Mme Thémont revient ensuite sur la question du travail de nuit. Pour le groupe PS, celui-ci doit rester exceptionnel et strictement encadré en raison de ses effets sur la santé, la vie sociale et les conditions de travail des travailleurs. Elle critique la possibilité introduite par la réforme d'instaurer le travail de nuit via une simple clause individuelle dans le contrat de travail, sans passer par une convention collective ni par des négociations au sein des commissions paritaires. Cette évolution affaiblit la concertation sociale, alors même que celle-ci est présentée comme une priorité par le gouvernement.

Elle souligne également une contradiction entre le discours sur la valorisation du travail et des réformes qui réduisent les compensations financières pour des formes de travail reconnues comme nuisibles pour la santé.

Ten slotte gaat ze in op het dossier van uitzendwerk voor onbepaalde tijd. De minister heeft het gehad over verschillende hervormingen met betrekking tot de arbeidsmarkt. Mevrouw Thémont meent echter dat weinig concrete informatie is verstrekt over de stand van zaken bij de onderhandelingen met de sociale partners en over de concrete voorwaarden van de regeling, met name aangaande de referenties die worden gebruikt voor de berekening van bepaalde beschermingsmaatregelen. Ze betreurt dan ook het gebrek aan duidelijkheid op dat vlak.

Mevrouw Nadia Moscufo (PVDA-PTB) wijst erop dat verschillende van haar vragen niet nauwkeurig werden beantwoord. Ze verwijt de minister dat hij zich heeft beperkt tot het voorlezen van de elementen van zijn beleidsnota, zonder extra verduidelijking te geven.

Ze bekritiseert met name het gebruik in de beleidsnota van een cijfer volgens welk de fiscale en de parafiscale druk 52,6 % zouden bedragen. Mevrouw Moscufo heeft de minister vragen gesteld over de berekeningswijze en over bepaalde elementen die niet correct in aanmerking zouden zijn genomen, met name gelet op de Europese regels inzake bepaalde belastingverminderingen. Ze betreurt dat de minister haar heeft doorverwezen naar de minister van Financiën. De minister zou immers in staat moeten zijn de cijfers toe te lichten en te rechtvaardigen die hij zelf in zijn beleidsnota heeft gebruikt.

De spreekster gaat vervolgens in op de financiële compensatie voor de OCMW's. Ze wijst erop dat de ramingen van de POD Maatschappelijke Integratie (POD MI) aangeven dat de in de meerjarenbegroting opgenomen bedragen schromelijk onvoldoende zouden zijn. Ze citeert de cijfers van die overheidsdienst: ongeveer 820 miljoen euro nodig in 2027, tegenover 300 miljoen euro volgens de regering; 887 miljoen euro in 2028, tegenover 302 miljoen euro begroot; en 709 miljoen euro in 2029, terwijl de begroting slechts in 342 miljoen euro voorziet. Dat aanzienlijke verschil doet vragen rijzen over de financiering van de hervorming.

De spreekster vraagt daarom of de regering van plan is die extra bedragen te compenseren door nieuwe begrotingsbeslissingen de komende jaren, dan wel of ze van plan is de middelen elders te halen. Ze betreurt dat de minister geen duidelijk antwoord heeft gegeven op die vraag.

De spreekster betwist ook het argument van de minister over de begrotingsimpact van de hervormingen. In tegenstelling tot wat werd beweerd, zouden de netto-ontvangsten tijdens het eerste jaar van tenuitvoerlegging dalen, wat het argument verzwakt dat de hervorming onmiddellijk wordt gecompenseerd. Ze meent dan ook

Enfin, elle évoque le dossier du travail intérimaire à durée indéterminée. Mme Thémont indique que le ministre a mentionné plusieurs réformes concernant le monde du travail, mais estime que peu d'informations concrètes ont été fournies sur l'état des négociations avec les partenaires sociaux et sur les modalités précises du dispositif, notamment en ce qui concerne les références utilisées pour le calcul de certaines protections. Elle regrette donc le manque de clarté sur ce point.

Mme Nadia Moscufo (PVDA-PTB) souligne que plusieurs de ses questions sont restées sans réponse précise et reproche au ministre de se limiter à relire les éléments de sa note politique sans apporter d'éclaircissements supplémentaires.

Elle critique en particulier l'utilisation, dans la note politique générale, d'un chiffre selon lequel la pression fiscale et parafiscale atteindrait 52,6 %. Mme Moscufo souligne qu'elle a interrogé le ministre sur la manière dont ce chiffre est calculé et sur certains éléments qui ne seraient pas correctement pris en compte, notamment au regard des règles européennes relatives à certaines réductions fiscales. Elle regrette que le ministre l'ait renvoyée vers le ministre des Finances, estimant qu'il devrait être en mesure d'expliquer et de justifier les chiffres qu'il a lui-même repris dans sa note politique.

L'intervenante aborde ensuite la question de la compensation financière pour les CPAS. Elle souligne que les estimations du SPP Intégration sociale (SPP IS) indiquent que les montants prévus dans le budget pluriannuel seraient largement insuffisants. Elle cite les chiffres fournis par cette administration: environ 820 millions d'euros nécessaires en 2027, contre 300 millions prévus par le gouvernement; 887 millions en 2028, contre 302 millions budgétés; et 709 millions en 2029, alors que le budget n'en prévoit que 342 millions. Cette différence importante pose la question du financement réel de la réforme.

L'oratrice demande dès lors si le gouvernement prévoit de compenser ces montants supplémentaires par de nouvelles décisions budgétaires dans les années à venir ou s'il envisage de trouver les ressources ailleurs. Elle regrette que le ministre n'ait pas répondu clairement à cette interrogation.

L'intervenante conteste également un argument avancé par le ministre concernant l'impact budgétaire des réformes. Contrairement à ce qui a été affirmé, les recettes nettes diminueraient durant la première année de mise en œuvre, ce qui affaiblit l'argument selon lequel la réforme serait immédiatement équilibrée. Elle estime

dat dit argument niet langer mag worden gebruikt omdat het feitelijk onjuist is.

Mevrouw Moscufo wijst erop dat die kwesties niet uitsluitend onder de bevoegdheid van de minister van Financiën vallen maar ook minister Clarinval rechtstreeks aangaan, aangezien hij verantwoordelijk is voor het algemene evenwicht van de hervorming die hij verdedigt.

Tot slot gaat mevrouw Moscufo in op de lange loopbanen, met name van mensen die tientallen jaren hebben gewerkt. Ze is kritisch over de antwoorden van de minister op dat punt, want die zijn altijd gebaseerd op dezelfde argumenten. Zij is van mening dat de hervorming onvoldoende rekening houdt met mensen die al een zeer lange loopbaan achter de rug hebben, soms meer dan veertig jaar, en dat de uitleg die daarover wordt gegeven ontoereikend blijft.

*De heer Robin Tonniau (PVDA-PTB) staat opnieuw stil bij de aanpak van langdurig zieken.*

De spreker erkent dat re-integratie op zich positief klinkt, aangezien niemand er baat bij heeft dat mensen langdurig ziek blijven. Toch stelt hij dat de plannen van de regering volgens hem vooral gericht lijken op het zo snel mogelijk terugsturen van zieken naar de arbeidsmarkt, eerder dan op herstel of begeleiding.

Volgens de nieuwe aanpak wordt iemand na tien weken ziekte niet langer enkel als patiënt beschouwd, maar moet die persoon een vragenlijst invullen over zijn arbeidspotentieel. Wie dat niet doet, riskeert een financiële sanctie. Daarnaast moeten langdurig zieken meerdere keren op controle bij een arts, en wie een afspraak mist kan zijn uitkering verliezen.

Het lid schetst vervolgens de omvang van het probleem. België telt vandaag meer dan een half miljoen langdurig zieken, volgens hem dubbel zoveel als in 2010. Ook steeds meer jonge mensen vallen uit, bijvoorbeeld door burn-out of depressie.

Daarnaast merkt de spreker op dat vrouwen bijna dubbel zo vaak langdurig ziek zijn als mannen. Dat komt volgens hem onder meer doordat zij vaker werken in sectoren met zware arbeidsomstandigheden, zoals de schoonmaak, de retail en de zorg. Hij benadrukt ook de klassendimensie: bijna een op de vijf vrouwelijke

dès lors que cet argument ne devrait plus être utilisé puisqu'il serait factuellement incorrect.

Mme Moscufo souligne que ces questions ne relèvent pas uniquement du ministre des Finances mais concernent directement le ministre Clarinval, dans la mesure où il est responsable de l'équilibre global de la réforme qu'il défend.

Enfin, Mme Moscufo évoque la question des carrières professionnelles longues, notamment pour les personnes ayant travaillé pendant plusieurs décennies. Elle critique les réponses du ministre sur ce point, estimant qu'elles reposent toujours sur les mêmes arguments. Elle considère que la réforme ne prend pas suffisamment en compte la situation des personnes qui ont déjà accompli une carrière très longue, parfois plus de quarante ans de travail, et que les explications fournies à ce sujet restent insuffisantes.

*M. Robin Tonniau (PVDA-PTB) s'attarde une nouvelle fois sur la prise en charge des malades de longue durée.*

L'intervenant reconnaît que la réintégration semble en soi positive, car personne n'a intérêt à ce que les personnes restent en maladie de longue durée. Il estime cependant que les plans du gouvernement visent principalement à renvoyer ces malades le plus rapidement possible sur le marché du travail, plutôt que de se concentrer sur leur rétablissement ou leur accompagnement.

Selon la nouvelle méthode suivie, après dix semaines de maladie, une personne ne sera plus considérée uniquement comme un patient, mais devra aussi remplir un questionnaire sur son potentiel de travail. Les malades de longue durée qui ne le feront pas seront passibles d'une sanction financière. En outre, ils devront se rendre plusieurs fois chez le médecin pour un contrôle, et ceux qui manquent un rendez-vous risqueront de perdre leurs allocations.

Le membre décrit ensuite l'ampleur du problème: la Belgique compte aujourd'hui plus d'un demi-million de malades de longue durée, soit deux fois plus qu'en 2010. De plus en plus de jeunes travailleurs sont également touchés par ce phénomène, par exemple en raison d'un burn-out ou d'une dépression.

L'intervenant fait également observer que, parmi les malades de longue durée, on dénombre presque deux fois plus de femmes que d'hommes. Selon lui, cela s'explique notamment par le fait qu'elles travaillent plus souvent dans des secteurs où les conditions de travail sont difficiles, comme le nettoyage, le commerce de

arbeiders is langdurig ziek, tegenover 11,2 % van alle loontrekkenden.

Volgens het commissielid is ook de aard van de aandoeningen veranderd. Waar vroeger herstel na zware ziektes zoals kanker of een hartinfarct centraal stond, gaat het vandaag vaker om lichamelijke slijtage en psychische aandoeningen zoals stress en burn-out. Die problemen hangen volgens hem vaak samen met factoren zoals hogere werkdruk, flexibilisering van arbeid en langer werken.

De stijging van het aantal langdurig zieken is volgens hem vooral zichtbaar bij oudere werknemers, in het bijzonder bij 60- tot 64-jarigen. Volgens het RIZIV bedraagt de stijging in die groep bijna 49 %. Veel werknemers in zware beroepen zijn tegen die leeftijd volgens hem simpelweg opgewerkt. Tegelijk worden volgens hem de mogelijkheden om vroeger uit het arbeidsproces te stappen afgebouwd door strengere voorwaarden voor landingsbanen, SWT en vervroegd pensioen.

De spreker wijst ook op de hoge werkdruk. Belgische werknemers werken volgens hem gemiddeld meer uren dan in de buurlanden en de productiviteit ligt eveneens hoger. Hij illustreert dat met een voorbeeld uit de Volvofabriek, waar arbeidstaken tot op de seconde worden getimed en arbeiders minder dan een minuut krijgen om verschillende handelingen per wagen uit te voeren.

Volgens het commissielid kan aangepast werk vaak het verschil maken tussen blijven werken en definitief uitvallen. Toch botsen werknemers volgens hem regelmatig op een gebrek aan bereidheid bij werkgevers. Nochtans zijn werkgevers wettelijk verplicht om te onderzoeken of aangepast werk mogelijk is en om een collectief re-integratiebeleid te hebben. Volgens cijfers van Acerta heeft ongeveer 60 % van de werkgevers zo'n beleid echter niet.

Volgens de spreker wordt er bovendien weinig gecontroleerd of werkgevers die verplichtingen naleven. Daardoor moeten werknemers volgens hem vaak zelf klachten indienen, wat in de praktijk moeilijk is. Werkgevers hebben volgens hem bovendien weinig stimulans om inspanningen te doen zolang een werknemer een ziekte-uitkering ontvangt.

In veel gevallen leidt een terug-naar-werktraject volgens hem uiteindelijk tot ontslag. Vandaag kan een werknemer

détail et les soins de santé. À cet égard, il souligne également la dimension de classe: près d'une ouvrière sur cinq est malade de longue durée, contre 11,2 % de l'ensemble des travailleuses salariées.

Selon le membre, la nature des maladies a également changé. Alors qu'auparavant, le rétablissement après des pathologies lourdes comme un cancer ou un infarctus était au centre des préoccupations, il est aujourd'hui davantage question d'usure physique et de troubles psychiques comme le stress et le burn-out. Selon lui, ces problèmes découlent souvent de facteurs comme la charge de travail accrue, la flexibilisation du travail et l'allongement des carrières.

L'augmentation du nombre de malades de longue durée est particulièrement visible chez les travailleurs âgés, notamment chez les 60-64 ans. Selon l'INAMI, l'augmentation du nombre de malades de longue durée dans cette catégorie atteint près de 49 %. De nombreux travailleurs exerçant des métiers pénibles sont tout simplement épuisés à cet âge. Parallèlement, les possibilités de quitter le marché du travail plus tôt sont réduites par la définition de conditions plus strictes pour pouvoir bénéficier des emplois de fin de carrière, du RCC et de la pension anticipée.

L'intervenant met également l'accent sur la charge de travail élevée. Selon lui, les travailleurs belges travaillent en moyenne plus d'heures que dans les pays voisins et leur productivité est également plus élevée. Il illustre ses propos par l'exemple de l'usine Volvo, où les tâches sont chronométrées à la seconde près et où les ouvriers disposent de moins d'une minute pour effectuer différentes opérations par voiture.

Selon le membre, un travail adapté peut souvent faire la différence entre le maintien en activité et l'arrêt définitif. Pourtant, selon lui, les travailleurs se heurtent régulièrement à un manque de volonté de la part des employeurs. Or, ceux-ci sont légalement tenus d'examiner si un travail adapté est possible et de mettre en place une politique collective de réintégration. Selon les chiffres d'Acerta, environ 60 % des employeurs ne disposent cependant pas d'une politique de ce type.

Selon l'intervenant, il y a en outre peu de contrôles pour vérifier si les employeurs respectent ces obligations. Selon lui, les travailleurs doivent donc souvent eux-mêmes porter plainte, ce qui est difficile en pratique. Il ajoute que les employeurs sont peu incités à faire des efforts tant qu'un travailleur perçoit des indemnités de maladie.

Selon lui, dans de nombreux cas, le trajet retour au travail aboutit finalement à un licenciement. Aujourd'hui,

na negen maanden ontslagen worden wegens medische overmacht; de regering wil die termijn verkorten tot zes maanden. Het lid vreest dat werkgevers daardoor nog minder inspanningen zullen leveren om aangepast werk te voorzien.

Tegelijk wijst hij erop dat langdurig zieken vandaag al opgevolgd worden door arbeidsartsen, controleartsen, terug-naar-werkcoördinatoren en ziekenfondsen. Volgens hem wil de regering daar nog een extra laag controle bovenop plaatsen, met sancties, meldpunten voor verdachte ziekteattesten en controles op het voorschrijfgedrag van artsen. Volgens professor arbeidsgeneeskunde Lode Godderis is dat problematisch, omdat het beleid daardoor wordt afgestemd op een kleine minderheid die mogelijk misbruik maakt, terwijl het merendeel van de langdurig zieken correct handelt. Ook het afbouwen van uitkeringen om mensen sneller terug aan het werk te krijgen kan volgens hem een averechts effect hebben. Studies tonen volgens hem aan dat dat medisch en psychosociaal vaak niet aangewezen is, zeker bij psychische aandoeningen.

De spreker verwijst naar adviezen van onder meer de Nationale Arbeidsraad en academisch onderzoek, waarin wordt benadrukt dat succesvolle re-integratie vooral inzet vereist op preventie, werkbaar werk en ondersteuning van herstel.

Daarbij pleit hij voor meer inspraak van werknemers via het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) en via vakbonden. Volgens hem blijft werknemersinspraak over werkorganisatie en werkdruk vandaag echter nog beperkt.

Daarnaast wijst hij op nieuwe maatregelen in het beleid. Werkgevers kunnen al vanaf de eerste ziektedag een re-integratietraject opstarten met toestemming van de werknemer, en na acht weken arbeidsongeschiktheid moet een externe preventiedienst het arbeidspotentieel inschatten. Volgens het commissielid komt dat in veel gevallen te vroeg. Vandaag wordt al 65 % van de formele re-integratietrajecten stopgezet om medische redenen.

Hij wijst ook op een tekort aan arbeidsartsen en vraagt hoe de minister dat wil oplossen. Meer administratieve verplichtingen voor artsen betekenen volgens hem minder tijd voor echte preventie op de werkvloer.

Verder stelt het lid dat ondernemingen in de toekomst gedeeltelijk zullen bijdragen aan de uitkeringen

un travailleur peut être licencié après neuf mois pour cause de force majeure médicale; le gouvernement souhaite réduire ce délai à six mois. Le député craint que cela n'incite les employeurs à faire encore moins d'efforts pour prévoir un travail adapté.

Parallèlement, il souligne que les malades de longue durée font déjà l'objet d'un suivi par des médecins du travail, des médecins-contrôleurs, des coordinateurs retour au travail et les mutualités. Selon lui, le gouvernement souhaite ajouter un niveau de contrôle supplémentaire, incluant des sanctions, des points de contact pour signaler les certificats médicaux suspects et des contrôles sur les pratiques de prescription des médecins. Selon Lode Godderis, professeur en médecine du travail, cette approche pose problème, car la politique est orientée en fonction d'une petite minorité qui abuse potentiellement du système, alors que la majorité des malades de longue durée sont de bonne foi. De même, la réduction des allocations pour inciter à un retour au travail plus rapide peut, selon lui, s'avérer contre-productive. Des études démontrent que ce n'est souvent pas indiqué sur les plans médical et psychosocial, particulièrement en cas de troubles psychiques.

L'intervenant renvoie aux avis émis notamment par le Conseil national du travail et à des études universitaires, qui soulignent que la réussite de la réintégration passe avant tout par la prévention, un travail sur mesure et un soutien à la guérison.

Il plaide également en faveur d'une plus grande participation des travailleurs par l'intermédiaire du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et des syndicats. Selon lui, la participation des travailleurs concernant l'organisation du travail et la charge de travail reste toutefois limitée à l'heure actuelle.

Il souligne également les nouvelles mesures prises dans le cadre de la politique. Les employeurs peuvent lancer un trajet de réintégration dès le premier jour de maladie avec l'accord du travailleur, et après huit semaines d'incapacité de travail, un service de prévention externe doit évaluer le potentiel de travail. Selon le membre, ce délai est souvent trop bref. Aujourd'hui, 65 % des trajets de réintégration formels sont interrompus pour raisons médicales.

Il souligne également le manque de médecins du travail et demande au ministre comment il compte y remédier. Selon lui, l'augmentation des obligations administratives des médecins réduit le temps consacré à la prévention effective sur le lieu de travail.

Le député ajoute qu'à l'avenir, les entreprises contribueront en partie aux indemnités versées aux malades

van langdurig zieken, maar dat kmo's en werknemers ouder dan 54 jaar van die responsabilisering worden uitgesloten. Dat vindt hij opmerkelijk, omdat net oudere werknemers een grote groep langdurig zieken vormen.

Daarnaast kunnen werkgevers een werknemer sneller ontslaan wegens medische overmacht, namelijk na zes maanden in plaats van negen. Omdat daarbij geen opzegvergoeding verschuldigd is, noemt de spreker dit een goedkope manier om werknemers te ontslaan.

Hij waarschuwt ook voor maatregelen die artsen en ziekenfondsen responsabiliseren. Artsen die relatief veel ziekteattesten uitschrijven kunnen financieel worden gesanctioneerd, en mutualiteiten zullen gedeeltelijk gefinancierd worden op basis van hun succes bij re-integratie. Volgens hem kan dat ertoe leiden dat mensen te snel richting werk worden gestuurd.

Ook arbeidsbemiddelingsdiensten zoals VDAB, Forem en Actiris moeten elke aangemelde persoon binnen de maand een traject aanbieden, terwijl zij vandaag al moeite hebben om dat te realiseren.

Als laatste voorbeeld van wantrouwen verwijst de spreker naar de beperking van het aantal ziektedagen zonder doktersattest van drie naar twee per jaar. Volgens hem zal dat ertoe leiden dat meer mensen naar de dokter gaan voor een attest, terwijl zij geen medische behandeling nodig hebben.

Volgens het commissielid ligt de echte oplossing in preventie en werkbaar werk. Atypische werkuren, hoge werkdruk en flexibilisering hebben volgens hem negatieve gevolgen voor gezondheid en werk-privébalans. Een sterk preventiebeleid begint volgens hem met een grondige risicoanalyse. Hij bekritiseert daarom dat de regering bepaalt dat zo'n analyse niet langer jaarlijks moet worden herhaald wanneer de werkomstandigheden ongewijzigd blijven. Volgens hem dreigt dat het systeem van welzijnsbeleid op de werkvloer te ondermijnen.

De spreker besluit dat re-integratie nuttig kan zijn wanneer dat mogelijk is, maar dat het beter is om uitval te voorkomen. Volgens hem wordt vandaag echter weinig gedaan aan de oorzaken van langdurige ziekte en ligt de nadruk vooral op controle en sancties.

de langdurige, mais que les PME et les travailleurs âgés de plus de 54 ans seront exclus de cette responsabilisation. Il trouve cela étonnant, car les travailleurs âgés constituent justement un groupe important parmi les malades de longue durée.

En outre, les employeurs pourront licencier plus rapidement un travailleur pour cause de force majeure médicale, à savoir après six mois au lieu de neuf. Comme aucune indemnité de rupture n'est due dans ce cas, l'intervenant qualifie cela de moyen bon marché pour licencier des travailleurs.

Il met également en garde contre les mesures visant à responsabiliser les médecins et les mutualités. Les médecins qui délivrent un nombre relativement élevé d'arrêts de travail peuvent être sanctionnés financièrement, et les mutualités seront en partie financées en fonction de leur succès en matière de réintégration. Selon lui, cela pourrait conduire à ce que des personnes soient renvoyées au travail prématurément.

De même, les services de placement tels que le VDAB, le Forem et Actiris doivent proposer un traject à chaque personne inscrite dans un délai d'un mois, alors qu'ils éprouvent déjà aujourd'hui des difficultés à le faire.

Comme dernier exemple de la méfiance ambiante, l'intervenant fait référence à la réduction du nombre de jours de maladie sans certificat médical, qui passent de trois à deux par an. Selon lui, cela incitera davantage de personnes à se rendre chez le médecin pour obtenir un certificat alors qu'elles n'ont pas besoin de traitement médical.

Selon le membre, la véritable solution réside dans la prévention et le travail sur mesure. Selon lui, les horaires atypiques, une charge de travail élevée et la flexibilisation ont des conséquences négatives sur la santé et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Une politique de prévention efficace commence, selon lui, par une analyse approfondie des risques. Il critique donc la décision du gouvernement de ne plus exiger la répétition annuelle d'une telle analyse lorsque les conditions de travail restent inchangées. Selon lui, cela risque de saper le système de la politique de bien-être sur le lieu de travail.

L'intervenant conclut que la réintégration peut être utile lorsqu'elle est possible, mais qu'il vaut mieux prévenir l'absentéisme. Selon lui, peu de mesures sont prises aujourd'hui pour lutter contre les causes des maladies de longue durée et l'accent est principalement mis sur le contrôle et les sanctions.

*De heer Jeroen Van Lysebettens (Ecolo-Groen)* merkt op dat er kort werd gesproken over de sociale economie, maar dat de essentie van zijn vraag volgens hem onbeantwoord bleef. Het lid vraagt zich af hoe de minister de bevrozing van de vrijstelling van de bedrijfsvoorheffing voor maatwerkbedrijven rijmt met de ambitie om de sociale economie te stimuleren. Die bevrozing, die in artikel 25 van de programmawet is opgenomen, zorgt er net voor dat de sociale economie het moeilijker krijgt en meer zal moeten betalen om dezelfde jobs te kunnen creëren. Terwijl de ambitie om de sociale economie te versterken volgens hem slechts als een dode letter in de beleidsnota blijft staan.

Daarna gaat de spreker in op de samenwerking met de deelstaten. Volgens hem stelt de federale regering bij de hervorming van de werkloosheidsuitkeringen dat werklozen die hun uitkering verliezen een ultiem jobaanbod zullen krijgen. Wanneer die uitspraak in het Vlaams Parlement wordt voorgelegd aan de bevoegde minister, mevrouw Demir, luidt het antwoord volgens de spreker dat zo'n ultiem jobaanbod niet wettelijk verankerd is en daarom niet kan worden aangeboden. Kunnen de deelstaten het ultieme jobaanbod naar eigen inzicht interpreteren? De federale regering het ultieme jobaanbod wel, maar komt het er in de praktijk niet.

Het commissielid merkt vervolgens op dat de minister de verantwoordelijkheid in dat verband doorschuift naar de deelstaten. Hij wijst erop de minister aangaf dat intersectoraal overleg om buiten het eigen bedrijf naar aangepast werk te zoeken, via de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten zal verlopen. Het lid stelt zich daarbij de vraag of daarover daadwerkelijk afspraken zijn gemaakt met de regionale ministers. Anders vreest hij dat ook zij zullen antwoorden dat zo'n maatregel niet wettelijk verankerd is en dat zij er dus weinig mee kunnen doen. De afstemming met de regio's blijft problematisch. Dit is verontrustend, omdat er momenteel grotendeels symmetrische regeringen zijn, waarbij dezelfde partijen zowel federaal als in de regionale regeringen zetelen, al maakt hij een kleine uitzondering voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Tot slot maakt de spreker nog een opmerking over het eenheidsstatuut. De heeft de minister op elke vraag en deelvraag hetzelfde antwoord gegeven, namelijk dat het overleg met de Nationale Arbeidsraad is gestart en dat hij daarover geen uitspraken wil doen om het overleg niet te bemoeilijken. Er zijn volgens de minister verschillende stappen te nemen en er werden in eerdere wetgeving al enkele hindernissen genomen.

*M. Jeroen Van Lysebettens (Ecolo-Groen)* fait observer que l'économie sociale a été brièvement évoquée, mais que l'essentiel de sa question est resté sans réponse. Le député se demande comment le ministre concilie le gel de la dispense du précompte professionnel pour les entreprises de travail adapté avec l'ambition de stimuler l'économie sociale. Ce gel, inscrit à l'article 25 de la loi-programme, fait en sorte que l'économie sociale se retrouve précisément en difficulté et devra payer davantage pour pouvoir créer le même nombre d'emplois. En même temps, selon lui, l'ambition de renforcer l'économie sociale reste lettre morte dans la note de politique générale.

L'intervenant aborde ensuite la question de la coopération avec les entités fédérées. Selon lui, dans le cadre de la réforme des allocations de chômage, le gouvernement fédéral prévoit que les chômeurs qui perdent leurs allocations se verront proposer une offre d'emploi finale. Lorsque cette déclaration a été présentée au Parlement flamand à la ministre compétente, Mme Demir, elle a répondu qu'une telle offre d'emploi finale n'est pas ancrée légalement et ne peut donc pas être proposée. Les entités fédérées peuvent-elles interpréter l'offre d'emploi finale à leur guise? Le gouvernement fédéral prévoit une offre d'emploi finale, mais celle-ci ne se concrétisera pas dans la pratique.

Le membre fait ensuite remarquer que le ministre se décharge de sa responsabilité en la matière sur les entités fédérées. Il souligne que le ministre a indiqué que la concertation intersectorielle pour la recherche d'un travail adapté en dehors de l'entreprise se fera via les services régionaux de placement. Le membre se demande si des accords ont réellement été conclus à ce sujet avec les ministres régionaux. Sinon, il craint qu'ils répondent eux aussi que cette mesure n'est pas ancrée légalement et qu'ils ne peuvent donc pas faire grand-chose à ce sujet. La coordination avec les régions reste problématique. C'est préoccupant, car il existe actuellement des gouvernements largement symétriques, où les mêmes partis siègent tant au niveau fédéral que régional, à l'exception toutefois de la Région de Bruxelles-Capitale.

Pour finir, l'intervenant formule encore une observation sur le statut unique. Le ministre a donné la même réponse à chaque question et sous-question, à savoir que la concertation avec le Conseil national du travail a commencé et qu'il ne souhaite pas s'exprimer à ce sujet afin de ne pas entraver la concertation. Selon le ministre, plusieurs étapes doivent encore être franchies et certains obstacles ont déjà été surmontés dans la législation antérieure.

Het commissielid zegt dat hij op zich kan leven met dat standpunt. Het sociaal overleg moet volgens hem inderdaad gerespecteerd worden. Tegelijk merkt hij op dat er een groot contrast bestaat met andere dossiers, zoals de programmawet of de wet rond de flexibilisering van de arbeidsmarkt, waar volgens hem geen advies wordt gevraagd of waar adviezen worden genegeerd. Volgens de spreker ontstaat daardoor de indruk dat het sociaal overleg soms vooral wordt ingeroepen als argument om niet te moeten antwoorden op moeilijke vragen. Dat stelt hem teleur.

*Mevrouw Sarah Schlitz (Ecolo-Groen)* benadrukt dat haar visie wezenlijk verschilt van die van de minister. De maatregelen die in de beleidsnota worden voorgesteld, zijn volgens haar voornamelijk bedoeld om tegemoet te komen aan de verwachtingen van de werkgevers, inclusief bepaalde werkgevers die zij als weinig scrupuleus beschouwt ten aanzien van hun personeel. De bezorgdheden van werknemers, bedienden, arbeiders, werkzoekenden, oudere werknemers of personen die te maken krijgen met discriminatie, komen zelden aan bod in de debatten van de commissie, terwijl dat voor een minister van Werk centrale uitdagingen zijn.

De spreekster vraagt zich bovendien af waarom er geen voorstellen zijn om duurzame banen te creëren, waardoor werk daadwerkelijk een hefboom zou kunnen zijn voor de ontplooiing en het welzijn van werknemers. De voorgestelde maatregelen moedigen werknemers vooral aan om meer te werken, met name via flexi-jobs of belastingvrije overuren.

Mevrouw Schlitz betreurt daarnaast het discours over de "loonhandicap" van België. Volgens haar is dat concept vooral een weerspiegeling van het feit dat de Belgische werknemers naar behoren worden betaald. De loonmatiging in combinatie met de stijging van de levensduurte verzwakt de koopkracht van de werknemers. Hoewel sommige van de desbetreffende bevoegdheden bij de gewesten liggen, benadrukt ze dat dezelfde partijen vaak op de verschillende beleidsniveaus aan het roer zitten en dat een afdoende antwoord op die kostenstijging uitblijft.

De spreekster is van mening dat de combinatie van loonmatiging en het stimuleren van meer banen of meer werkuren leidt tot een model dat is geïnspireerd op de Amerikaanse arbeidsmarkt, waar sommige mensen meerdere banen moeten combineren om rond te komen. Die ontwikkeling gaat in tegen de sociale vooruitgang, die juist tot een vermindering van de werklast zou moeten leiden dankzij technologische vooruitgang en een betere organisatie van de arbeidsmarkt.

Le membre de la commission déclare pouvoir accepter cette position. Selon lui, la concertation sociale doit en effet être respectée. Dans le même temps, il fait observer qu'il existe un contraste important avec d'autres dossiers, tels que la loi-programme ou la loi sur la flexibilisation du marché du travail, pour lesquels, selon lui, aucun avis n'est demandé ou les avis sont ignorés. Selon l'intervenant, cela donne l'impression que la concertation sociale est parfois surtout invoquée comme argument pour ne pas avoir à répondre à des questions difficiles. Cela le déçoit.

*Mme Sarah Schlitz (Ecolo-Groen)* souligne l'existence de divergences de fond entre sa vision et celle du ministre. Elle estime que les mesures présentées dans la note de politique générale visent principalement à répondre aux attentes des employeurs, y compris de certains employeurs qu'elle juge peu scrupuleux envers leur personnel. Les préoccupations des travailleurs, des employés, des ouvriers, des demandeurs d'emploi, des travailleurs âgés ou encore des personnes confrontées à des discriminations sont rarement abordées dans les débats de la commission, alors même qu'il s'agit d'enjeux centraux pour un ministre de l'Emploi.

L'intervenante s'interroge également sur l'absence de propositions visant à créer des emplois durables, qui permettraient réellement au travail de constituer un levier d'épanouissement et de bien-être pour les travailleurs. Les mesures proposées encouragent surtout les travailleurs à travailler davantage, notamment à travers les flexi-jobs ou les heures supplémentaires défiscalisées.

Mme Schlitz critique par ailleurs le discours sur le "handicap salarial" de la Belgique. Elle considère que cette notion traduit surtout le fait que les travailleurs belges sont correctement rémunérés. La modération salariale, combinée à l'augmentation du coût de la vie affaiblit le pouvoir d'achat des travailleurs. Même si certaines de ces compétences relèvent des régions, elle souligne que les mêmes partis participent souvent aux différents niveaux de pouvoir et qu'aucune réponse suffisante n'est apportée à cette hausse des coûts.

L'intervenante estime que la combinaison de la modération salariale et de l'encouragement à multiplier les emplois ou les heures de travail conduit à un modèle inspiré du marché du travail américain, où certaines personnes doivent cumuler plusieurs emplois pour s'en sortir. Cette évolution va à l'encontre du progrès social, qui devrait plutôt permettre de réduire la charge de travail grâce aux avancées technologiques et à une meilleure organisation du marché du travail.

Het lid waarschuwt daarnaast voor de gevolgen van die ontwikkeling voor de gezondheid van de werknemers. Zij benadrukt de toename van werkgerelateerde aandoeningen, met name mentale gezondheidsproblemen en burn-outs, en vreest dat een beleid dat meer werken stimuleert, die fenomenen zal verergeren.

Tot slot komt mevrouw Schlitz terug op een vraag die zij had gesteld over werkgevers die niet reageren op sollicitaties. Ze betreurt het antwoord van de minister, dat volgens haar blijkt geeft van een onevenwichtige aanpak: werkzoekenden krijgen tal van administratieve verplichtingen en controles opgelegd, terwijl bedrijven niet aan dezelfde eisen worden onderworpen. Ze pleit dan ook voor meer evenwicht en gelijkheid in de verantwoordelijkheden die aan bedrijven en werkzoekenden worden opgelegd.

Mevrouw Schlitz hoopt tot slot dat de minister evenveel empathie kan opbrengen voor werknemers, werkzoekenden en toekomstige gepensioneerden als voor bedrijfsleiders.

### III. — ADVIES

Bij naamstemming brengt de commissie met 9 tegen 6 stemmen een gunstig advies uit over sectie 23 – FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg van het wetsontwerp houdende de Algemene uitgavenbegroting voor het begrotingsjaar 2026.

*Hebben voorgestemd:*

N-VA: Wouter Raskin, Axel Ronse, Eva Demesmaecker;

MR: Denis Ducarme, Pierre Jadoul;

Les Engagés: Ismaël Nuino, Anne Pirson;

Vooruit: Anja Vanrobaeys;

cd&v: Nawal Farih.

*Hebben tegengestemd:*

VB: Kurt Moons;

La députée met également en garde contre les conséquences de cette évolution sur la santé des travailleurs. Elle souligne l'augmentation des maladies liées au travail, notamment des troubles de santé mentale et des burn-out, et estime que l'encouragement à travailler davantage risque d'accentuer ces phénomènes.

Enfin, Mme Schlitz revient sur une question qu'elle avait posée concernant les employeurs qui ne répondent pas aux candidatures. Elle critique la réponse du ministre, estimant qu'elle illustre une approche déséquilibrée: les demandeurs d'emploi se voient imposer de nombreuses obligations administratives et des contrôles, tandis que les entreprises ne sont pas soumises aux mêmes exigences. Elle plaide dès lors pour davantage d'équilibre et d'égalité dans les responsabilités imposées aux entreprises et aux demandeurs d'emploi.

Mme Schlitz conclut en exprimant le souhait que le ministre fasse preuve de la même empathie envers les travailleurs, les demandeurs d'emploi et les futurs pensionnés qu'envers les chefs d'entreprise.

### III. — AVIS

La commission émet, par 9 voix contre 6, exprimées à la suite d'un vote par appel nominal, un avis favorable sur la section 23, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale du projet de loi contenant le Budget général des dépenses pour l'année budgétaire 2026.

*Ont voté pour:*

N-VA: Wouter Raskin, Axel Ronse, Eva Demesmaecker;

MR: Denis Ducarme, Pierre Jadoul;

Les Engagés: Ismaël Nuino, Anne Pirson;

Vooruit: Anja Vanrobaeys;

cd&v: Nawal Farih.

*Ont voté contre:*

VB: Kurt Moons;;

PS: Caroline Désir; Sophie Thémont;

PVDA-PTB: Sophie Merckx; Robin Tonniau;

Ecolo-Groen: Sarah Schlitz.

*De rapportrice,*

Eva Demesmaeker

*De voorzitter,*

Denis Ducarme

PS: Caroline Désir; Sophie Thémont;

PVDA-PTB: Sophie Merckx; Robin Tonniau;

Ecolo-Groen: Sarah Schlitz;

*La rapporteure,*

Eva Demesmaeker

*Le président,*

Denis Ducarme