

COMMISSION DES AFFAIRES
SOCIALES, DE L'EMPLOI ET DES
PENSIONS

du

MARDI 19 NOVEMBRE 2019

Après-midi

COMMISSIE VOOR SOCIALE
ZAKEN, WERK EN PENSIOENEN

van

DINSDAG 19 NOVEMBER 2019

Namiddag

De openbare commissievergadering wordt geopend om 14.17 uur en voorgezeten door de heer Jan Spooren.

La réunion publique de commission est ouverte à 14 h 17 et présidée par M. Jan Spooren.

01 Question de Marc Goblet à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "La modification de la loi de 1996" (55000757C)

01 Vraag van Marc Goblet aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De wijziging van de wet van 1996" (55000757C)

01.01 Marc Goblet (PS): Monsieur le président, madame la ministre, pour empêcher les augmentations de salaire, le ministre Peeters a modifié en 2017 la loi de 1996, relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. Cette modification de la loi a enfermé les partenaires sociaux dans un véritable carcan, en les empêchant de discuter et en rendant impossible la conclusion d'un accord interprofessionnel (AIP) pour 2019 et 2020. En outre, comme elle a provoqué de vives tensions, elle nuit gravement à la paix sociale. Nous le constatons dans les secteurs du gardiennage et des titres-services.

Aujourd'hui encore, cette profonde entrave à la liberté de négocier ne passe pas. Le ministre Peeters a verrouillé le principe de négociation non seulement à l'échelle interprofessionnelle, mais également au sein des secteurs et des entreprises, qui ne peuvent plus tenir compte de leurs réalités, car la norme a été rendue impérative et a été assortie de sanctions drastiques.

Les travailleurs ne comprennent pas que les réductions de cotisations sociales et autres subsides salariaux servent à augmenter les dividendes, alors que leur salaire est gelé. En conséquence, ils nous demandent de revoir la loi pour redonner des libertés à la concertation salariale. À notre sens, la marge doit redevenir indicative. C'est pourquoi nous avons déposé une proposition en ce sens.

Madame la ministre, j'aimerais obtenir plus de précisions sur la manière dont vos services vont appliquer la loi modifiée. Comment allez-vous contrôler le respect de la norme? Par quel moyen? Est-ce seulement faisable pour vos services?

Ne pensez-vous pas qu'il serait plus judicieux de rendre cette norme à nouveau indicative, singulièrement pour les secteurs et les entreprises, afin de redonner de la liberté aux partenaires sociaux et de tenir compte des réalités de terrain? Je veux simplement préciser que la concertation sociale est un élément de stabilité très important pour le pays.

01.02 Nathalie Muylle, ministre: Monsieur le président, monsieur Goblet, le mécanisme de contrôle et de sanctions de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité a été adapté et renforcé par la loi du 19 mars 2017 modifiant la loi précitée.

Le contrôle du respect de la norme salariale au niveau de l'entreprise est garanti par le mécanisme décrit à l'article 9, chapitre I, alinéa 2 et alinéas 4 à 7. Le contrôle peut être effectué par la Direction générale Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (ETCS). Si un procès-verbal est dressé, une amende pécuniaire administrative peut être infligée. Cette amende pécuniaire est, dans ce cas, multipliée par le nombre de travailleurs concernés, avec un maximum de 100 travailleurs.

En ce qui concerne les conventions collectives de travail (CCT) sectorielles, le SPF ETCS continue de travailler avec une attestation des parties ayant conclu la CCT sectorielle dans laquelle elles certifient que la norme salariale est respectée. Cette attestation est nécessaire pour que la CCT en question puisse être rendue obligatoire.

Par ailleurs, il convient d'indiquer que le contrôle du respect de la loi du 26 juillet 1996 par une entreprise ou un employeur ne peut avoir lieu en pratique qu'une fois que la période de négociation donnée, par exemple actuellement la période 2019-2020, s'est écoulée, à moins que l'entreprise ait déjà dépassé de manière flagrante la norme salariale.

À l'occasion de ce genre de contrôle, on doit comparer le coût salarial de l'entreprise à la fin de la précédente période de négociation, par exemple 2017-2018, et le coût salarial de l'entreprise à la fin de la période des négociations suivante, par exemple 2019-2020. À l'heure actuelle, il est encore trop tôt pour pouvoir donner un aperçu du nombre d'interventions de l'inspection. Durant la présente période, les négociations sectorielles et les négociations au niveau de l'entreprise ont pris plus de temps que ce n'est habituellement le cas. Vers la fin de 2020, nous aurons une meilleure vue de la situation à cet égard.

En ce qui concerne la norme salariale elle-même, la procédure prévue par la loi du 26 juillet 1996 fixe un mécanisme dans lequel les partenaires sociaux disposent de la liberté de négociation pour fixer en premier lieu la norme salariale sur la base du rapport technique du Conseil central de l'économie (CCE). La loi de 1996 établit un équilibre entre d'une part, les libres négociations et, d'autre part, la maîtrise des coûts salariaux dans notre pays en vue de la compétitivité de nos entreprises par rapport aux pays voisins et au reste de l'Europe.

Des négociations salariales libres sont encore possibles dans les limites de la marge salariale proposée par le CCE au sein duquel siègent d'ailleurs également les partenaires sociaux. En plus de la norme salariale, les augmentations barémiques et les indexations sont toujours garanties. De plus, outre la norme salariale, les employeurs ont encore d'autres moyens de récompenser financièrement leurs travailleurs. Pensons par exemple à la prime bénéficiaire ou à la prime d'innovation.

Dans ce contexte, nous attirons l'attention sur le *tax shift* que nous avons effectué au sein du gouvernement Michel, qui a également créé un pouvoir d'achat net supplémentaire, en particulier pour les personnes à faible revenu.

L'augmentation des salaires bruts et nets par le biais de la marge salariale, l'indexation, les augmentations barémiques et le *tax shift* fournissent des garanties considérables pour le pouvoir d'achat des travailleurs.

01.03 Marc Goblet (PS): Madame la ministre, je vous remercie.

Je pense néanmoins que vous ne répondez pas vraiment à ma question. Je vous demandais s'il était judicieux de maintenir une marge impérative, d'autant plus quand la marge est de 1,1 %, comme c'est le cas dans cet accord, alors qu'on ne prend pas en compte toute une série d'éléments, dont notamment des réductions de charges accordées aux entreprises.

Ce qui est inquiétant, quand on s'enferme dans une marge aussi étroite, que même les partenaires sociaux s'engagent à respecter, c'est que si des incitants autres sont accordés aux travailleurs, c'est de manière détournée, au détriment du financement de la sécurité sociale.

Comme je vous l'ai signalé, nous avons déposé une proposition de loi visant à revoir la loi de 1996 et à revenir au principe antérieur. Quand un accord interprofessionnel était conclu, la liberté de négocier était indicative au niveau des secteurs et des entreprises. Je pense que cela favorisait grandement le climat social.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

02 Question de Marc Goblet à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "La discrimination au profit des non-grévistes" (55001625C)

02 Vraag van Marc Goblet aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Discriminatie

van stakers ten opzichte van niet-stakers" (55001625C)

02.01 Marc Goblet (PS): Madame la ministre, en Belgique, la conviction syndicale est explicitement reprise parmi les motifs de discrimination interdits dans la loi du 10 mai 2007.

Pourtant, nous avons dû constater, lors de la journée de grève nationale du 13 février 2019, la multiplication de cas où des employeurs ont octroyé différents avantages aux non-grévistes. Parmi les exemples les plus frappants, citons le paiement d'une prime brute pour les non-grévistes qui souhaitaient entrer dans un système d'équipes le jour de la grève, de façon à pouvoir conserver une production minimale pendant 24 heures, avec un jour de compensation et le paiement des heures supplémentaires pouvant atteindre un montant de 1 500 euros bruts par non-gréviste, et le paiement de 150 % du salaire pour les heures prestées pendant la journée de grève. Ce type de pratiques délétères avait déjà dû être constaté en novembre et décembre 2014.

Dans pareils cas, il est possible soit d'introduire une plainte auprès d'Unia, soit d'entamer une procédure devant le tribunal du travail. Cependant, ces plaintes légitimes peuvent avoir un effet boomerang à l'encontre des grévistes et sur le soutien qu'apportent les travailleurs à la délégation et aux actions syndicales. De telles pratiques de la part de l'employeur sont évidemment inacceptables, et doivent être dénoncées.

Dès lors, madame la ministre, j'en viens à mes questions. Comment faire respecter cette interdiction de discrimination fondée sur la conviction syndicale telle que reprise dans la loi de 2007, sans que cela ne se retourne contre les travailleurs grévistes?

D'autres mesures complémentaires pour lutter contre cette discrimination sont-elles envisagées? Le rôle de l'inspection sociale ne peut-il être accru pour s'opposer à de telles discriminations?

02.02 Nathalie Muylle, ministre: Monsieur le président, monsieur Goblet, la conviction syndicale fait partie des critères protégés par la loi du 10 mai 2007 tendant à la lutte contre certaines formes de discrimination. Il y a toutefois lieu d'être attentif à ne pas faire d'amalgame entre la manifestation d'une conviction syndicale et l'exercice du droit de grève, lequel est consacré par un arrêt de la Cour de cassation du 21 décembre 1981 et reconnu par la Charte sociale européenne du 18 octobre 1961, révisée le 3 mai 1996. Ce droit est propre au travailleur et ne nécessite pas une reconnaissance par les syndicats.

Il est possible qu'un avantage octroyé par un employeur à un non-gréviste puisse être constitutif d'une discrimination indirecte, au sens de l'article 4, § 9 de la loi du 10 mai 2007. Il n'est toutefois pas évident de déterminer quel critère protégé pourrait être invoqué, dès lors que les motivations à faire grève peuvent être multiples dans le chef du travailleur. Il pourrait tout aussi bien s'agir d'une conviction politique – critère protégé –, que de la manifestation de l'intérêt économique purement individuel – critère non protégé.

Les situations de discrimination potentielles doivent être examinées au cas par cas. C'est ainsi que procède l'inspection du travail "Contrôle des lois sociales", lorsqu'elle est saisie d'une plainte en matière de discrimination sur la base d'un des critères protégés par la loi du 10 mai 2007.

En ce qui concerne la lutte proactive contre les discriminations, aussi appelée "technique des appels mystères", celle-ci est encadrée par la loi du 15 janvier 2018. Ces pouvoirs ne peuvent être exercés que sur la base d'une plainte ou d'un signalement et, donc, pas de manière proactive ou systématique.

De plus, les faits doivent être soutenus par des résultats de *data mining* ou de *data matching*. Il faut également l'autorisation expresse d'un magistrat pour pouvoir exécuter des devoirs particuliers.

Par ailleurs, les personnes concernées faisant l'objet des constatations ne peuvent être provoquées. La méthode de recherche doit se limiter à créer l'occasion de mettre à jour une pratique discriminatoire.

Un employeur qui annoncerait publiquement sa volonté de discriminer se mettrait volontairement dans les conditions de l'article 444 du Code pénal permettant les poursuites pénales pour incitation à la discrimination, en vertu de l'article 20 de la loi du 10 mai 2007. En effet, seules les incitations en public à la discrimination sur un des critères protégés par la loi peuvent être poursuivies pénalement. Dans les autres cas, l'inspection du travail "Contrôle des lois sociales" interviendra pour inciter les employeurs à mettre fin aux discriminations constatées.

02.03 Marc Goblet (PS): Madame la ministre, je vous remercie pour votre réponse.

Il faudra faire preuve de proactivité et réfléchir à un moyen légal visant à mettre fin à toute discrimination et même à toute intention de discriminer de la part des employeurs.

En effet, il n'est pas acceptable d'opposer des catégories à d'autres catégories. Lorsqu'on se retrouve face à des grèves reconnues ayant fait l'objet d'un dépôt de préavis de grève en bonne et due forme – il n'est pas ici question des grèves sauvages –, il n'est pas normal que les employeurs cherchent, par le biais de la discrimination, à nuire à l'action menée par les travailleurs.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

03 Question de Sophie Thémont à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "La faillite de Thomas Cook" (55000765C)

03 Vraag van Sophie Thémont aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Het faillissement van Thomas Cook" (55000765C)

03.01 Sophie Thémont (PS): Madame la ministre, la faillite du groupe Thomas Cook a de lourdes conséquences pour les travailleurs belges.

Le 24 septembre 2019, nous apprenions que Thomas Cook Belgique avait entamé une procédure de réorganisation judiciaire. Au même moment, la direction annonçait déjà le licenciement de pas moins de 75 collaborateurs. Le mardi 1^{er} octobre, le tribunal de l'entreprise de Gand a déclaré Thomas Cook Retail Belgium en faillite et plus de 500 emplois étaient alors menacés.

À l'heure actuelle, il existe une grande inquiétude pour la suite et de nombreuses questions restent sans réponse. Bien que 62 des 91 agences aient été reprises, le sort de 300 travailleurs reste extrêmement flou, puisque le repreneur espagnol Wamos a sauvé 200 emplois.

En ce qui concerne le maintien de l'emploi, les travailleurs reçoivent des signaux contradictoires: ils sont licenciés mais on leur demande de ne pas chercher un autre travail car une partie d'entre eux pourraient être rappelés. Si ceci s'avère exact, nous ne connaissons pas les conditions salariales des travailleurs repris ni le dédommagement prévu pour les travailleurs non repris.

En ce qui concerne le paiement des salaires, si les nouvelles ont été rassurantes dans la presse, l'incertitude est toujours présente et nous ne savons pas si les travailleurs pourront récupérer leur dû. Certes, le Fonds de Fermeture des Entreprises pourrait intervenir mais son intervention est plafonnée à 6 750 euros pour les arriérés de salaire et les autres avantages, à 4 500 euros pour les pécules de vacances et à 25 000 euros pour l'indemnité compensatoire de préavis. Au-delà, les travailleurs risquent de ne rien récupérer.

Madame la ministre, mes questions sont donc simples. Pouvez-vous faire le point sur la situation et les discussions destinées à sauver les emplois restants? Comment les travailleurs seront-ils sélectionnés par le repreneur? Comment veiller à ce qu'il n'y ait pas de discrimination?

Qu'en est-il du paiement des salaires et des préavis? Seront-ils versés par l'entreprise? Le Fonds de Fermeture des Entreprises sera-t-il amené à intervenir? Si oui, les plafonds prévus empêcheront-ils, dans certains cas, une indemnisation complète?

03.02 Nathalie Muylle, ministre: Madame Thémont, le groupe Thomas Cook disposait sur notre territoire de quatre entités juridiques actives. Trois d'entre elles ont été déclarées en faillite le 25 septembre dernier. L'entreprise Thomas Cook Retail Belgium est celle qui occupait le plus de personnel en agences. Celle-ci fut déclarée en faillite le 1^{er} octobre. Entre-temps, Wamos Benelux a repris 62 des 91 agences de Thomas Cook Retail Belgium.

Pour qu'une reprise après faillite soit possible, au sens de la loi du 26 février 2002 relative aux fermetures et de la convention collective de travail n° 32bis, la poursuite de l'activité doit intervenir dans les trois mois qui suivent la faillite. Ce délai peut toutefois être prolongé à certaines conditions, notamment si le curateur indique l'existence de négociations avec un repreneur potentiel. Si l'enquête établit que les conditions

légales ont été remplies en cas de faillite, les travailleurs pourront prétendre à une intervention du Fonds de Fermeture des Entreprises sous forme d'indemnités de fermeture et d'indemnités contractuelles, y compris l'indemnité de rupture et les éventuels arriérés de salaire, pour un montant maximum de 25 000 euros bruts par travailleur.

En revanche, s'il y a une reprise, les travailleurs réengagés ne pourront prétendre ni à une indemnité de fermeture ni à une indemnité de rupture mais bien aux autres indemnités contractuelles. En outre, ils pourront bénéficier d'une indemnité de transition correspondant à la dernière rémunération mensuelle pour la période d'inactivité comprise entre la date de la faillite et celle de l'engagement par le repreneur.

En application de la convention collective n° 32*bis*, les travailleurs repris conservent le maintien de leur ancienneté acquise chez le failli auprès du repreneur. Les travailleurs non repris ont droit à l'intervention totale du Fonds de Fermeture des Entreprises. Contrairement à un transfert conventionnel, après la faillite, le futur employeur choisit lui-même les travailleurs qu'il veut reprendre. Tous les travailleurs sont sur un pied d'égalité, y compris par exemple les travailleurs protégés. Le travailleur est également libre de choisir s'il fera ou non le transfert.

En outre, la convention collective n° 95 et la loi de 2017 visent à promouvoir l'égalité de traitement dans toutes les phases de la relation de travail. On entend par égalité de traitement l'absence de toute forme de discrimination fondée sur les critères énumérés dans les conventions collectives et dans cette loi, y compris la maladie ou le handicap passé.

Lors de l'examen d'une plainte fondée sur la convention collective n° 95 ou sur la loi de 2017, qui interdit toute discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur, le juge décidera toujours au cas par cas et sur la base des justifications avancées si une distinction illicite a été faite ou pas.

03.03 Sophie Thémont (PS): Madame la ministre, je vous remercie pour votre réponse assez complète. Néanmoins, il me reste quelques interrogations, notamment en ce qui concerne le sauvetage des emplois restants. Vous dites qu'une enquête va être menée sur les conditions légales. J'attends d'avoir les informations. Vous n'avez pas non plus répondu au sujet des plafonds: les travailleurs arriveront-ils à une indemnisation complète?

03.04 Nathalie Muylle, ministre: La limite est de 25 000 euros mais cela dépend du passif social.

03.05 Sophie Thémont (PS): Et pour la situation des travailleurs restants?

03.06 Nathalie Muylle, ministre: Après, cela se passe individuellement. Ils s'adresseront au fonds des employeurs.

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

04 Samengevoegde vragen van

- **Melissa Depraetere** aan **Nathalie Muylle** (Werk, Economie en Consumenten) over "De nakende ontslagen bij Bekaert" (55000809C)

- **Steven De Vuyst** aan **Nathalie Muylle** (Werk, Economie en Consumenten) over "De nakende ontslagen bij Bekaert" (55001633C)

04 Questions jointes de

- **Melissa Depraetere** à **Nathalie Muylle** (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les licenciements chez Bekaert" (55000809C)

- **Steven De Vuyst** à **Nathalie Muylle** (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les licenciements imminents chez Bekaert" (55001633C)

De **voorzitter**: Mevrouw Depraetere is niet aanwezig.

04.01 Steven De Vuyst (PVDA-PTB): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, op 28 maart van dit jaar kondigde de CEO van staaldraadproducent Bekaert een herstructurering aan: 281 van de 1.300 jobs zouden verdwijnen. Het is niet dat het bedrijf noodlijdend is, maar de CEO heeft nu eenmaal aan de aandeelhouders een hoger rendement beloofd met een verdubbeling van de *return on capital* van 5 naar 10 %.

De werknemers hebben de aankondiging niet beschouwd als een fait accompli en hebben de afgelopen zes maanden heel wat acties gevoerd, waaronder een aantal heel creatieve zoals langzaamacties. Ze hebben uiteraard ook gestaakt. Dat heeft de directie tot een aantal toegevingen gedwongen en voor een stuk is ze ook op haar stappen moeten terugkeren. Het aantal gedwongen ontslagen is ondertussen teruggedrongen en in een sociaal plan werd overeengekomen dat de werknemers vanaf 58 jaar in SWT kunnen gaan in het kader van een bedrijf in herstructurering.

Een eerste vraag lijkt mij vrij evident, mevrouw de minister. Zult u de SWT-regeling goedkeuren? Op die manier kan de sociale impact immers wat worden verzacht.

Ten tweede, heel wat werknemers van Bekaert zijn erg misnoegd. Zij kunnen niet begrijpen dat ook in de vestiging in Moen, een heel lucratieve en innovatieve vestiging, waar de mensen het beste van zichzelf hebben gegeven, de hakbijl valt.

Dat krijgt men niet uitgelegd, zeker niet omdat Bekaert financieel gezond is. Daarom doen wij ook de suggestie om een wet-InBev in het leven te roepen om winstgevende bedrijven niet zomaar te laten overgaan tot massale afdankingen.

Mevrouw de minister, welke maatregelen beoogt u om daar paal en perk aan te stellen? We moeten immers beursgerelateerde ontslagen bij winstgevende bedrijven kunnen tegengaan.

Onze studiedienst heeft opnieuw een top 50 van sociale kortingen berekend voor 2018. Het is niet verrassend dat we daar ook Bekaert in terugvinden, met een belastingpercentage van -1 %. Dat betekent eigenlijk dat Bekaert 337.200 euro van de fiscus terugvorderde. Dat vinden wij hemeltergend, want Bekaert, dat hier belastingvoordelen geniet en financieel gezond is, dankt toch mensen af.

Mevrouw de minister, vindt u het ook niet geoorloofd en zelfs logisch dat de fiscale voordelen teruggevorderd worden, als dergelijke financieel gezonde bedrijven mensen afdanken?

04.02 Minister **Nathalie Muylle**: Mijnheer De Vuyst, voor de vier genoemde vestigingen van Bekaert werd op 28 maart 2019 in de intentie tot collectief ontslag vooropgesteld dat er 281 ontslagen zouden vallen. Het uiteindelijke aantal ontslagen wijkt vaak af van wat de werkgever initieel beoogt, omdat men tijdens sociale onderhandelingen het aantal effectieve ontslagen nog probeert te beperken.

De fabriek in Moen sluit volledig, het technologiecentrum in Deerlijk, de afdeling Engineering in Ingelmunster en het aantal bedienden- en kaderfuncties in de vestiging van Zwevegem worden afgeslankt. Uiteindelijk kon het aantal ontslagen beperkt worden tot 182 als resultaat van de onderhandelingen tussen directie en vakbonden. Voor 99 medewerkers werd een andere oplossing gevonden, namelijk mutatie, vrijwillig vertrek of SWT. Bij de onderhandelingen was een sociaal bemiddelaar van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg betrokken.

Er werd een tewerkstellingscel opgericht en het is de bedoeling om alle getroffen medewerkers via outplacement te begeleiden naar een nieuwe job. Bekaert heeft in dat verband ook alle vacatures van bedrijven uit de streek in een overzicht gebundeld. Ik wil hierbij wel aanstippen dat activering natuurlijk een bevoegdheid is van de gewestelijke collega's.

Mijn voorganger, Kris Peeters, had contacten met zowel de vakbonden als de directie van Bekaert. Daaruit bleek onder andere dat de lokale directie meent dat de herstructurering net opnieuw rentabiliteit beoogt.

Wat ten slotte uw vraag over de fiscale kortingen betreft, die valt helaas niet onder mijn competenties, maar onder die van collega De Croo, de minister van Financiën.

04.03 **Steven De Vuyst** (PVDA-PTB): Dank u voor uw antwoord, mevrouw de minister. Na een aankondiging blijkt inderdaad vaak dat, na verloop van tijd, door de onderhandelingen tussen de sociale partners de soep niet altijd even heet wordt gegeten, als ze wordt opgediend.

Dat neemt niet weg dat uw antwoord mij ontgoochelt, precies omdat de vestiging financieel gezond is. U zegt wel dat een en ander niet onder uw competenties valt, maar het is de verantwoordelijkheid van een federale minister van Werk om erop toe te zien dat men zeker in zo'n vestiging en in die context voor volledige tewerkstelling gaat en dus voor het volledige behoud van de werkgelegenheid.

Op basis van de cijfers van de FOD Werkgelegenheid blijkt dat in de periode van januari tot en met september 2019 61 technische bedrijfseenheden een voornemen tot collectief ontslag te kennen gaven. Dat ontslag had betrekking op 4.126 werknemers. Ik lijst er een paar op: Bekaert, Vandewiele, NLMK, Nexans, Lhoist, Lipton, Fnac, Punch Powertrain en de lijst wordt alsmáar langer. Momenteel verkeren dus 4.126 mensen in onzekerheid. Zij vragen zich af hoe het verder moet.

De PVDA vindt dat het gedaan moet zijn met ontslagen, zeker bij bedrijven die winst maken. Daarom wil ik u nog een aantal suggesties meegeven.

Ten eerste, wij vinden dat de wet-Renault eindelijk eens aangepast moet worden. Bedrijven hebben de verantwoordelijkheid om aan te tonen dat er een economische noodzaak is voor een herstructurering of ontslagplannen.

Ten tweede, als er winst geboekt wordt of als er dividenden worden uitgekeerd, dan zou er geen toelating mogen komen voor ontslagen. Als men die twee voorwaarden niet respecteert, dan lijkt het mij evident dat een federale regering alle toegekende fiscale cadeaus en belastingvoordelen onmiddellijk terugvordert.

Ik neem akte van uw antwoord, mevrouw de minister. Ik zal uiteraard ook terugkoppelen met de mensen van Bekaert en iedereen die met hun strijd meeleeft. Wij zullen die mensen zeker op de hoogte houden en het dossier van nabij volgen.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

05 Vraag van Ellen Samyn aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De kwaliteitscontrole bij het FSO" (55000931C)

05 Question de Ellen Samyn à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Le contrôle de qualité au FFE" (55000931C)

05.01 Ellen Samyn (VB): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, het Fonds Sluiting Ondernemingen heeft, net zoals de RVA, een steekproefsgewijze kwaliteitscontrole ingesteld in diverse stadia van de dossierverwerking. Sinds januari zou het FSO hierbij ook rekening houden met de financiële omvang van de vastgestelde fouten.

Kunt u bevestigen dat deze kwaliteitsmeting, inclusief de financiële impact, gebeurt? Zo ja, wat is de huidige impact hiervan?

05.02 Minister Nathalie Muylle: Mijnheer de voorzitter, artikel 28 van de bestuursovereenkomst bepaalt dat het Fonds Sluiting Ondernemingen steekproefsgewijs controleert of de beslissingen over werknemersdossiers houdende de toelaatbaarheid en berekening van de uitkeringen, werden genomen overeenkomstig de geldende wettelijke en reglementaire bepalingen.

Deze controle is gebaseerd op de *statistical process control methodology*. De dag volgend op de verwerking van de dossiers wordt de SPC uitgevoerd. Per dossier wordt het recht op toelaatbaarheid en de berekening van de gevraagde vergoedingen gecontroleerd. De controle stemt overeen met 5 % van alle vergoedingen.

De bestuursovereenkomst vermeldt dat het aantal correcte beslissingen in verband met de toelaatbaarheid en de berekening van de vergoedingen minstens 92 % moet bedragen. In realiteit is het gemiddelde van 2019 momenteel 96,37 %.

Sinds januari 2019 koppelt het FSO deze steekproefsgewijze kwaliteitscontrole op de toelaatbaarheid en de berekening aan de financiële weerslag ervan. Op basis hiervan bedraagt de financiële impact voor de periode januari 2019 tot en met september 2019 0,078 % van de uitgaven, wat neerkomt uit 80.619 euro.

05.03 Ellen Samyn (VB): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord. Ik heb de indruk dat de cijfers vrij goed zijn.

Bij de berekeningen moet er zeker op worden toegezien dat zowel voor kleine als grote bedrijven door het FSO correcte berekeningen worden gemaakt en ook dat de specifieke financieringsdoelen correct en voor

het juiste doel worden gebruikt.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

06 Samengevoegde vragen van

- Ellen Samyn aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De door het FSO gehanteerde procedure" (55000943C)

- Ellen Samyn aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De toekenningsprocedure in het kader van het FSO" (55001277C)

06 Questions jointes de

- Ellen Samyn à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "La procédure appliquée par le FFE" (55000943C)

- Ellen Samyn à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "La procédure d'octroi des indemnités dans le cadre du FFE" (55001277C)

06.01 Ellen Samyn (VB): Mevrouw de minister, in het verslag aan het Parlement onderzoekt het Rekenhof de procedure die het Fonds tot vergoeding van de in geval van Sluiting van Ondernemingen ontslagen werknemers, het FSO, volgt om werknemers te vergoeden als een onderneming sluit en de financiering van het FSO.

Het Rekenhof stipt aan dat het FSO te weinig proactief communiceert met potentiële rechthebbenden, hoewel het over al hun gegevens beschikt. Dit is echter geen verplichting voor het FSO. Het Rekenhof beveelt aan het handvest van de sociaal verzekerde uit te breiden tot het FSO. In afwachting zou het FSO de principes van het handvest moeten toepassen bij wijze van goede bestuurlijke praktijk.

Het Rekenhof onderzocht ook de toekenningscriteria en de manier waarop de verschillende soorten vergoedingen worden berekend. De berekening van de contractuele verbrekingsvergoeding is complex en kan leiden tot uiteenlopende interpretaties en fouten.

Bij de sluitingsvergoeding kan met de toekenningscriteria de doelgroep niet altijd worden bereikt. Daardoor worden niet alle werknemers gelijk behandeld.

Het Rekenhof beveelt onder meer aan dat de herziene beslissingen in een afzonderlijke nota onder de aandacht worden gebracht en dat het FSO meer systematisch contact zou opnemen met de rechter-commissaris, als de curator niet op zijn vragen antwoordt.

Mevrouw de minister, welke maatregelen hebt u getroffen opdat de communicatie met potentiële rechthebbenden kan worden verbeterd?

Hebt u reeds stappen gezet om het handvest van de sociaal verzekerde uit te breiden tot het FSO? Indien ja, wat is de stand van zaken? Indien neen, waarom niet?

Ten slotte, welke maatregelen hebt u genomen opdat bovenvermelde problematiek wordt verholpen? Kan desgevallend het verplicht maken van informatieverstrekking door onder meer de curator worden overwogen of ingevoerd?

06.02 Minister Nathalie Muylle: Mijnheer de voorzitter, mevrouw Samyn, beide vragen houden verband met de toekenning van vergoedingen door het FSO.

Wat uw vraag betreft over het proactief communiceren door het FSO aan ontslagen werknemers over de vergoedingen die zij kunnen ontvangen naar aanleiding van de sluiting van de onderneming kan ik u het volgende meedelen.

Momenteel onderzoekt de administratie, in overleg met de representatieve vakorganisaties, de mogelijke werkpijstes teneinde de potentiële rechthebbenden vanaf de sluiting van hun onderneming te informeren over de mogelijkheid om door het FSO te worden vergoed.

Dit veronderstelt het determineren van de beste procedures en het ontwikkelen en testen van de nodige fluxen betreffende sociale gegevens.

Hoewel het FSO niet wettelijk gebonden is door het handvest van de sociaal verzekerde, stelt het de informatieverplichting vermeld in het HSV te respecteren en de potentiële rechthebbende op een proactieve manier te informeren over de mogelijkheid om een vergoeding te krijgen.

Het FSO kan het principe rechtstreeks toepassen in zijn processen, zonder dat daarvoor een koninklijk besluit of een ministerieel besluit moet worden uitgevaardigd.

Het FSO informeerde zijn beheerscomité over de initiatieven die de administratie hieromtrent zal nemen en nam dit op in zijn operationeel plan 2018-2020. Het operationeel plan 2020 voorziet in de implementatie in oktober 2020.

Dit proces zal operationeel zijn vóór het einde van volgend jaar. Het FSO zal dit nieuwe proces in zijn organisatie implementeren in het kader van het principe van goed bestuur en daarmee ook gevolg geven aan de aanbevelingen van het Rekenhof.

Wat de toekenningsvoorwaarden en de berekening van de contractuele vergoedingen betreft, waarborgt het FSO in zijn werkprocessen een correcte en uniforme toepassing van de reglementering.

Teneinde deze waarborgen nog meer te versterken en om de interpretatieverschillen te vermijden, streeft het FSO in zijn strategie ernaar de regels rond de berekening van de meest gevraagde contractuele vergoedingen te uniformiseren en te automatiseren, in overleg met zijn belangrijkste partners, de vakbonden en de curatoren.

Deze uniformisering en automatisering in de informaticatoepassing zijn gerealiseerd voor de berekening van de verbrekingsvergoeding en de loonachterstallen. Het doel is de berekening van de andere vergoedingen ook te uniformiseren en automatiseren.

06.03 Ellen Samyn (VB): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw positief antwoord. Het is ook goed om weten dat het proces volgend jaar volledig zal zijn afgerond.

Een optimale en proactieve communicatie door het FSO is zeker een must. Van prioritair belang is ook een gelijke behandeling voor elke werknemer. Rekening houdend met de administratieve rompslomp, enerzijds, en de emotionele gevolgen van een sluiting, anderzijds, moet men er op blijven toezien dat het FSO wordt gebruikt voor hetgeen het dient, met name de vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers.

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

07 Questions jointes de

- Gilles Vanden Burre à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "La reprise de Thomas Cook par Wamos" (55000979C)
- Patrick Prévot à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "La reprise des activités de Thomas Cook par l'entreprise Wamos" (55000984C)

07 Samengevoegde vragen van

- Gilles Vanden Burre aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De overname van Thomas Cook door Wamos" (55000979C)
- Patrick Prévot aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De overname van de activiteiten van Thomas Cook door het bedrijf Wamos" (55000984C)

07.01 Patrick Prévot (PS): Monsieur le président, madame la ministre, il s'agit ici d'une question que j'ai déjà abordée à de nombreuses reprises en commission de l'Économie.

Fin octobre, nous apprenions par la presse que l'entreprise espagnole Wamos avait repris 62 des 91 agences de Thomas Cook/Neckermann. Les agences reprises par Wamos sont réparties dans tout le pays, ce qui a permis de sauver 195 emplois sur les 500 que comptait Thomas Cook Belgique.

Madame la ministre, pouvez-vous nous donner un instantané au sujet de cette reprise de Thomas Cook Belgique par l'entreprise Wamos? Cette dernière compte-t-elle reprendre toutes les activités de

Thomas Cook Belgique? Connaissez-vous la liste des agences reprises par Wamos? Si oui, pouvez-vous nous la transmettre? Quelles mesures avez-vous prises ou comptez-vous prendre, dans les prochaines semaines, en vue de venir en aide aux 300 personnes n'ayant pas été reprises par l'entreprise en question?

07.02 Nathalie Muylle, ministre: Monsieur le président, monsieur Prévot, j'ai déjà répondu à plusieurs questions dans le cadre de ma réponse à Mme Thémont.

Cela dit, mon administration n'a pas de dossier concernant Thomas Cook et n'intervient pas dans la procédure de reprise. Vos informations sur l'entreprise espagnole Wamos sont néanmoins correctes. En effet, Wamos Benelux a repris 62 des 91 filiales de Thomas Cook Retail Belgium.

Ces filiales ont ouvert leurs portes le 21 octobre dernier, permettant ainsi à 200 travailleurs de poursuivre leur activité. Wamos Benelux, qui exploite des agences de voyage sous le nom de Neckermann, a conclu un accord avec les syndicats établissant les conditions salariales et de travail des membres du personnel qui peuvent rester.

Toutefois, à ce stade, toutes les activités de Thomas Cook n'ont pas été reprises. Wamos Benelux n'est pas un organisateur de voyages, mais agit uniquement en tant que détaillant des sociétés suivantes: Club Med, Worldia, Pegase, Imagine, Disney, Corendon, MisterFly, GeneralTour, Iberostar, Expedia, SnowTrex et Corsica Travel.

Pour les 29 magasins qui subsistent en Flandre, les fiduciaires ont cherché un acheteur potentiel ces dernières semaines. Il s'agit de Hillman Travel, qui prend en charge le mobilier des agences. Aucune disposition relative au personnel ne figure dans l'accord conclu entre les fiduciaires et cette société.

En ce qui concerne le personnel non retenu, le Fonds de Fermeture des Entreprises nous a communiqué l'information suivante: pour qu'une reprise consécutive à une faillite puisse avoir lieu au sens de la loi du 26 février 2002 relative aux fermetures et de la convention collective de travail n° 32bis, la poursuite de l'activité doit intervenir dans un délai de deux mois après la faillite. Si l'enquête établit que les conditions légales sont remplies, les travailleurs pourront prétendre à une intervention du Fonds sous forme d'indemnités de fermeture et d'indemnités contractuelles, parmi lesquelles l'indemnité de licenciement et les éventuels arriérés de salaire pour un montant maximal de 20 000 euros bruts par travailleur.

Contrairement à un transfert conventionnel, le futur employeur choisit lui-même les employés qu'il souhaite reprendre.

07.03 Patrick Prévot (PS): Madame la ministre, je vous remercie d'avoir fait un état de la situation et d'avoir repris les éléments en votre possession.

Au-delà de l'exactitude des chiffres, je retiens que toutes les activités n'ont pas été reprises, en tout cas par le groupe Wamos Benelux, notamment parce qu'elles ne font pas toutes partie de leur *core business*. Je retiens également que le personnel non retenu pourrait éventuellement bénéficier du Fonds de Fermeture des Entreprises, après l'enquête en cours.

Je suppose qu'avec vos collègues du gouvernement, vous aurez une concertation avec vos collègues des Régions, notamment par rapport aux cellules de reconversion. Il s'agit d'un outil très intéressant en cas de licenciements massifs, comme c'est le cas en l'occurrence.

Je vous remercie de vos réponses. Je resterai attentif à la procédure et je ne manquerai pas de revenir vers vous pour en voir la suite.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

08 Questions jointes de

- **Sofie Merckx à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Le suivi des mystery calls" (55000988C)**
- **Nadia Moscufo à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Le suivi des mystery calls" (55001074C)**
- **Sofie Merckx à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Le suivi des mystery**

calls" (55001347C)

- Sophie Thémont à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les discriminations au travail" (55001426C)

- Sophie Thémont à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les discriminations au travail" (55001612C)

- Evita Willaert à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les mystery calls" (55001620C)

- Steven De Vuyst à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Le suivi des mystery calls" (55001621C)

08 **Samengevoegde vragen van**

- Sofie Merckx aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De opvolging van mysterycalls" (55000988C)

- Nadia Moscufo aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De evaluatie van de situatie met betrekking tot de mysterycalls" (55001074C)

- Sofie Merckx aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De evaluatie van het gebruik van mysterycalls" (55001347C)

- Sophie Thémont aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Discriminatie op het werk" (55001426C)

- Sophie Thémont aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Discriminatie op het werk" (55001612C)

- Evita Willaert aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De mysterycalls" (55001620C)

- Steven De Vuyst aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De evaluatie van het gebruik van mysterycalls" (55001621C)

08.01 **Sophie Thémont** (PS): Madame la ministre, un scandale vient tout juste d'être dévoilé à Liège. La gérante du magasin JD Sports a tenu des propos racistes envers ses employés, une situation qui ne reste pas un cas isolé en Belgique puisque, depuis quelque temps, le nombre de plaintes auprès d'Unia ne cesse d'augmenter. Parmi les dossiers introduits, les plaintes pour discrimination de nature raciste figurent au premier rang.

Ce constat est l'occasion pour moi de revenir sur la loi du 15 janvier 2018 concernant les *mystery calls*. Une évaluation était censée être remise au Parlement le 1^{er} avril dernier. Qu'en est-il de cette évaluation? Le recours à ces appels mystères est-il bien opérationnel? Si oui, quels constats peut-on tirer de ces enquêtes? Avons-nous aujourd'hui des chiffres exacts concernant les secteurs les plus touchés par ces discriminations et quant à la nature de ces dernières? Observe-t-on une évolution par rapport aux années précédentes? De manière concrète, quels critères objectifs permettent-ils de déterminer s'il y a bien discrimination?

08.02 **Evita Willaert** (Ecolo-Groen): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, sinds april 2018 kunnen er mysterycalls gebruikt worden op de arbeidsmarkt. Eind maart, een jaar na de inwerkingtreding, bleek dat er nog geen enkele mysterycall was uitgevoerd. Minister Peeters kondigde toen aan dat er vier onderzoeken in de pijplijn zaten.

Tijdens de bespreking van de wet hier, hebben wij steeds gezegd dat het risico bestond dat het moeilijk zou zijn om mysterycalls uit te voeren omdat er veel voorwaarden aan verbonden zijn. Bovendien moet er eerst een aanwijzing zijn en een klacht, terwijl men ook proactief zou kunnen werken, op basis van datamining. In statistieken zou men ook kunnen zoeken naar knipperlichten. Men zou daarop dan verder moeten kunnen ingaan zonder dat er een klacht is.

Anders blijft men steeds rekenen op de klacht die mensen neerleggen en melding doen. Wij weten echter dat mensen niet altijd weten dat ze gediscrimineerd worden. Als men niet aanvaard wordt voor een sollicitatie, kan dat allerlei redenen hebben. Men weet niet of het iets te maken heeft met het feit dat men te oud is, de verkeerde huidskleur heeft, een beperking heeft enzovoort. Bovendien weten wij dat mensen die vaak gediscrimineerd worden, meldingsmoe zijn. Zij worden het moe om steeds te moeten opkomen voor zichzelf.

Daarom zijn wij steeds voorstander geweest van een proactieve aanpak hiervan, om de verantwoordelijkheid meer bij de Staat te leggen om erop toe te zien dat de wetten nageleefd worden, in plaats van dit in handen te blijven leggen van de personen die mogelijk gediscrimineerd worden.

De wet bepaalt dat men een jaar na de inwerkingtreding, op 1 april 2019, een evaluatie aan het Parlement moet bezorgen. Bij mijn weten is dat nooit officieel gebeurd. Wij kregen alleen info naar aanleiding van parlementaire vragen. Voorziet u nog in een gedegen evaluatie, zoals de wet voorschrijft?

Dan heb ik vragen over het aantal mysterycalls dat sinds april 2018 werd uitgevoerd. Ik sprak reeds over de vier dossiers die toen in de pijplijn zaten. Zijn die onderzoeken toen effectief uitgevoerd?

Kunt u statistieken voorleggen per soort aanleiding, op basis van de soort klacht? Staat de combinatie met de gegevens van datamining op punt?

Werd er reeds discriminatie vastgesteld op basis van deze mysterycalls? Zo ja, in hoeveel gevallen? Graag had ik dit opgedeeld gezien in discriminatiegronden en aantallen.

In hoeveel van die gevallen volgde er een bemiddeling? Ook daar had ik graag een opdeling gekregen. In hoeveel van die gevallen werd er een rechtszaak aangespannen? Ook daar graag een opdeling.

Werden er reeds werkgevers veroordeeld op basis van mysterycalls? Kunt u ook daarvoor een opdeling maken?

Hoeveel klachten werden er ingediend die een basis kunnen vormen voor mysterycalls?

Er werd een technische werkgroep gecreëerd die nagaat welke algoritmes nodig zijn om op basis van datamining en matching bedrijven te detecteren die discriminerend te werk gaan. Hoe ver staat dat onderzoek? Zijn de databanken nu voldoende bijgewerkt om effectief tot datamining over te gaan? Welke initiatieven werden daartoe nog genomen? Bent u ervoor gewonnen om de verplichte cumulatieve voorwaarden af te bouwen zodat mysterycalls ook proactief mogelijk zijn?

08.03 Steven De Vuyst (PVDA-PTB): Sinds april 2018 bestaat de wet op de mysterycalls en kunnen sociale inspecteurs zich onder een valse identiteit of een andere identiteit aandienen als sollicitanten of klanten om discriminatie op de arbeidsmarkt op te sporen.

De wet bepaalt dat een jaar na de inwerkingtreding, op 1 april 2019 dus, een evaluatie aan het Parlement bezorgd moet worden. Volgens Unia is er reeds een evaluatie uitgevoerd door de federale inspectiediensten, maar die werd nog niet vrijgegeven. In het kader daarvan heb ik de volgende vragen.

Kunt u bevestigen dat er reeds een evaluatie gemaakt is?

Hoeveel mysterycalls zijn er al uitgevoerd?

Welke evaluatie hebben de federale inspectiediensten gemaakt? Is het mogelijk om een kopie van het evaluatierapport te krijgen?

Via het Sociaal Strafwetboek zou er ook kunnen worden voorzien in een administratieve geldboete voor alle inbreuken op het burgerrechtelijke discriminatieverbod in arbeidsbetrekkingen. Komt dat element ook voor in het evaluatierapport?

Mysterycalls kunnen alleen worden ingezet na een schriftelijke toestemming van de arbeidsauditeur. Dreigen die juridische belemmeringen het onderzoek naar discriminatie niet te vertragen? Bovendien kunnen de mysterycalls alleen worden ingezet na objectieve aanwijzingen van discriminatie. Op welke manier wordt bepaald welke aanwijzingen van discriminatie objectief zijn?

Datamining is essentieel. Via een analyse van federale databanken kunnen discriminatiepatronen opgespoord worden, ook proactief, want vaak is het kwaad al geschied.

Hoe ver staat het daarmee en hoe ver staat het met de concrete uitwerking van de datamining? Welke middelen worden daarvoor vrijgemaakt?

08.04 Minister Nathalie Muylle: Collega's, na iedere melding of aanvraag voor een mysterycall wordt er intern en/of met de stakeholders een evaluatie gemaakt. Iedere stap is een nieuw leerproces en geeft aanleiding tot bijsturing en overleg met de betrokken actoren.

Jusqu'à présent, dans deux des quatre cas déposés, une autorisation a été obtenue par l'auditorat du travail. Il a ensuite été procédé à un *mystery call*. Aucune infraction n'a pu être constatée dans ces dossiers.

Il est à noter qu'une circulaire des procureurs généraux encadrant le texte légal du 15 janvier 2018 est entrée en vigueur le 20 décembre 2018. Les premières enquêtes sur la base de ces techniques particulières d'enquête n'ont dès lors pu être initiées au début de l'année 2019.

Pour trois dossiers, la consultation qui précède le dépôt des dossiers auprès de l'auditorat du travail est en cours. Nous revenons immédiatement sur cette phase de la consultation.

Er is geen formeel evaluatierapport voorhanden en voorlopig is er ook nog geen sprake geweest van administratieve geldboetes in de behandelde dossiers. Na iedere zaak die in aanmerking zou kunnen komen voor een mysterycall wordt intern bekeken wat de problemen, noden en opportuniteiten zijn, en worden hiervoor oplossingen gezocht of overleg opgestart.

Tot nu toe heeft een schriftelijke toestemming van de arbeidsauditeur nog niet tot vertragingen geleid. De samenwerking met de arbeidsauditoraten is vlot verlopen en de beslissingen werden binnen zeer korte termijn ook gecorrespondeerd.

Tot op heden was er telkens in een dubbele beoordeling voorzien om te bepalen of er sprake was van objectieve aanwijzingen van discriminatie. Een eerste selectie gebeurde door Unia en het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen. Daarna werd het intern nogmaals beoordeeld door de afdeling Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Uiteraard gebeurt de finale beoordeling door de arbeidsauditoraten.

Les exigences minimales prévoient qu'il doit toujours y avoir un signalement soutenu par documentation et que les chiffres du *data mining* doivent être clairement différents de ceux d'un groupe de référence régional et/ou par secteur.

Deze samenwerking en uitwerking is in volle ontwikkeling, maar is om juridische en andere redenen niet altijd evident. Er moet voldaan worden aan de regels in het kader van de GDPR-richtlijnen. Daarnaast moeten de data aangevuld worden met persoonlijke gegevens zoals origine en gender.

Er is dus geen globale evaluatie. Er zijn vandaag vier gevallen gekend, waarbij er in twee gevallen geen inbreuken zijn vastgesteld. Er is echt geval per geval bekeken waar kan worden bijgestuurd. Er zijn nu nog drie zaken die hangende zijn. Men is constant aan het evalueren, maar ik denk dat er meer gevallen moeten zijn om een volledig evaluatierapport te kunnen opstellen. In dit dossier is er eigenlijk een constante evaluatie.

08.05 Sophie Thémont (PS): Madame la ministre, je vous remercie pour vos réponses.

Force est de constater qu'il n'y a pas d'évaluation globale. J'imagine qu'à un moment donné, on va atterrir et pouvoir en avoir une. J'entends qu'il y a toujours trois cas en suspens. J'entends aussi que l'auditorat du travail n'a reconnu, en tout cas pour deux cas, aucune infraction.

Cela étant, je ne suis pas tout à fait satisfaite car je n'ai pas reçu de réponses à toutes mes questions. Je me permettrai de revenir vers vous le cas échéant.

08.06 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord.

Ik sta ervan versteld dat de voorspellingen die wij hierover hebben gedaan en de reden waarom wij ons toen over dit deel van de wet hebben onthouden, met alle opmerkingen die wij toen hebben gegeven, nu blijken te kloppen. Ik krijg hier niet graag gelijk in.

Ik begrijp dat twee van de vier dossiers zijn goedgekeurd. In die twee gevallen werden geen inbreuken gepleegd. Dat is heel beperkt. Nu zijn er drie dossiers hangende die nog moeten worden goedgekeurd. Dat is zeer weinig.

Ik denk dat het een heel logge procedure is. Met de arbeidsauditeur hebben wij uiteindelijk kunnen leven, maar de cumulatieve voorwaarden en het feit dat het niet proactief kan, zijn problematisch. Ik vermoed dat het mogelijk ook te maken heeft met het aantal inspecteurs. Er moeten genoeg inspecteurs zijn om het werk te kunnen uitvoeren.

Dat element heb ik toen ook in het debat aangebracht. Om mysterycalls goed te kunnen uitvoeren, moet men soms bepaalde personen met bepaalde kenmerken aanwerven om dit op een geloofwaardige manier te kunnen doen.

De wetgeving zoals ze nu is, is voor mij geen excuus om de komende jaren niet te kijken hoe we het beter kunnen doen, om een antwoord te geven aan mensen die gediscrimineerd worden. Dat is onze verplichting.

Het gebeurt bijvoorbeeld in Gent op de huurmarkt. Dat is wel een andere context, maar ik kan mij niet indenken dat dit zo anders is. Hier kunnen we slechts dit resultaat voorleggen, terwijl men in Gent al veel verder staat. Alleen al het feit dat er daadkrachtige testen zijn, zorgt er al voor dat eigenaars minder geneigd zijn om te gaan discrimineren. Het heeft op het vlak van preventie al zijn nut, maar het moet dan wel werken. Men moet weten dat men op de vingers kan worden getikt. Ik heb het dan nog niet over rechtzaken. Ik heb het ook over bemiddelingsprocedures die kunnen worden opgestart.

Ik blijf bij mijn argumenten van toen. Dit is geen excuus om de komende jaren niets te doen. Dit moet beter kunnen. Ik denk dat we ook wetgevend moeten bekijken hoe we de procedure lichter kunnen maken, rekening houdend met juridische zaken. We zijn ervan overtuigd dat dit kan. Het gebeurt ook in andere landen. Wij kunnen dat ook.

08.07 Steven De Vuyst (PVDA-PTB): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, ik sta ook een beetje versteld, want de discriminatie tiert nog steeds welig. Er zijn op de arbeidsmarkt heel veel mensen die dagelijks worden geconfronteerd met discriminatie en racisme. De middelen die daar tegenover staan, zijn niet in verhouding.

Het probleem wordt ook niet ernstig genoeg genomen, vermits er geen enkele aanzet is geweest tot een grondige evaluatie na één jaar. Er werd verwezen naar de cumulatieve voorwaarden. Op die manier verhindert men natuurlijk ook om proactief discriminatie te gaan opsporen.

Wij zijn dus een beetje ontgoocheld. Wij kijken verder uit naar de dossiers die ongetwijfeld nog zullen binnenkomen en die zullen worden behandeld door het arbeidsauditoraat. Wij hopen ook dat er toch nog werk wordt gemaakt van bijkomende middelen om meer inspecteurs in te zetten.

Wij verwachten ook, zoals ook vooropgesteld was, dat er een grondige evaluatie komt.

08.08 Minister Nathalie Muylle: Mijnheer de voorzitter, collega's, ik begrijp uw opmerkingen, maar het gaat om een grondige evaluatie van vier dossiers, waarvan er twee verder zijn gegaan in procedure. Ik kan niet evalueren als er niets is. Er is wetgeving, maar er is vooral een gebrek aan dossiers. In één jaar tijd hebben wij vier dossiers, waarvan er twee verder zijn gegaan. Als er morgen honderd zijn, waarvan er vijftig de procedure passeren, dan gaan wij die vijftig dossiers effectief bekijken. Er is vandaag duidelijk een gebrek aan dossiers. Het wetgevend kader is één element.

Ik ben eveneens bevoegd voor Gelijke Kansen. Ik zie wat er via Unia en op andere manieren binnenkomt. Men kan niet zeggen dat dit niet laagdrempelig genoeg is. De instituten zijn voldoende laagdrempelig om dossiers aanhangig te maken.

Als er dossiers zijn, gaan wij onze rol spelen. Als er voldoende massa is, kunnen wij een grondige evaluatie maken en kunnen wij bijsturen. Er is dus ook een aspect van dossiers en daarvan zijn er vandaag te weinig.

08.09 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Mevrouw de minister, die dossiers komen natuurlijk niet vanzelf op uw bord te liggen. Wij blijven erbij dat de A arbeidsinspectie zelf aan de slag kan gaan op basis van datamining. Men kan van een sector een doorsnede maken, en bijvoorbeeld de gemiddelde leeftijdspiramide opstellen en nagaan of er bedrijven zijn die daar een rare vorm vertonen en dat verder onderzoeken.

Dat kan niet met de huidige wetgeving, dus wij zijn ervan overtuigd dat de oorzaak bij die wetgeving ligt.

Volgens mij zal het ook te maken hebben met het gegeven dat er voldoende mensen moeten zijn om die onderzoeken effectief uit te voeren.

Dat komt er niet vanzelf en de wet zit ons daar in de weg. Ik vind het wel een straffe uitspraak wanneer u zegt dat men niets kan evalueren als er niets is. Bij dezen is dat genoteerd.

08.10 Minister **Nathalie Muylle**: Mevrouw Willaert, wij hebben per regio 30 inspecteurs opgeleid om dat te begeleiden. Mijn mensen kunnen ook maar doen wat vandaag in de wet staat.

08.11 **Evita Willaert** (Ecolo-Groen): (...)

08.12 **Steven De Vuyst** (PVDA-PTB): Mevrouw de minister, als ik het heb over de evaluatie, gaat het niet over de dossiers die op basis van die wetgeving aanhangig zijn gemaakt, maar wel over de evaluatie van de wetgeving.

U zegt zelf dat er maar vier dossiers zijn binnengekomen. Die wetgeving moet onder de loep worden genomen en er moet worden gekeken naar die cumulatieve voorwaarden, want nu is de wet zodanig beperkt opgevat dat het logisch is dat er maar heel weinig dossiers zijn. Als ik het heb over evaluatie, dan heb ik het voornamelijk over dat aspect.

08.13 Minister **Nathalie Muylle**: We zijn pas in 2019 gestart, dus laat ons afwachten wat dit de komende periode geeft.

Ik herhaal nogmaals dat ik die evaluatie heel graag wil doen, maar er zijn vandaag vier dossiers, waarvan er twee verder zijn gegaan in procedure. Als er morgen honderd zijn en er gaan er vijftig verder, dan is de procedure ook wat ze is.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

09 **Samengevoegde vragen van**

- **Melissa Depraetere** aan **Nathalie Muylle** (Werk, Economie en Consumenten) over "De Europese fondsen in het kader van de brexit" (55001030C)

- **Melissa Depraetere** aan **Nathalie Muylle** (Werk, Economie en Consumenten) over "De Europese fondsen in het kader van de brexit" (55001242C)

- **Anneleen Van Bossuyt** aan **Koen Geens** (VEM Justitie en Regie der Gebouwen) over "De gevolgen van de brexit" (55001357C)

09 **Questions jointes de**

- **Melissa Depraetere** à **Nathalie Muylle** (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les fonds européens dans le cadre du Brexit" (55001030C)

- **Melissa Depraetere** à **Nathalie Muylle** (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les fonds européens dans le cadre du Brexit" (55001242C)

- **Anneleen Van Bossuyt** à **Koen Geens** (VPM Justice et Régie des Bâtiments) sur "Les conséquences du Brexit" (55001357C)

De **voorzitter**: Collega Depraetere is afwezig. Ik geef het woord aan mevrouw Van Bossuyt.

09.01 **Anneleen Van Bossuyt** (N-VA): Mevrouw de minister, ik kom nog even terug op een vraag die ik in de plenaire vergadering al heb gesteld. Voor de allereerste keer sinds het ontstaan van de Europese Unie zal een lidstaat haar verlaten. Het gaat daarbij niet om zomaar een lidstaat, het betreft een van onze belangrijkste handelspartners, het Verenigd Koninkrijk. Dat zal grote gevolgen hebben.

Europa voorziet in een budget van 900 miljoen euro uit het Europees Solidariteitsfonds en het Europees Globaliseringsfonds om de meest nadelige gevolgen van de brexit op te vangen. Dat is zeker een goed initiatief maar wij vrezen dat de criteria om een beroep te kunnen doen op die middelen zo zijn opgesteld dat ze vrijwel onhaalbaar zijn voor onze bedrijven, hoofdzakelijk kmo's.

Een van de criteria is bijvoorbeeld dat men binnen de 4 maanden na het vertrek van het Verenigd Koninkrijk minstens 500 werknemers moet hebben ontslagen. Om hoeveel bedrijven gaat het dan bij ons? Dat aantal zal zeer beperkt zijn. Met andere woorden, onze kmo's zullen zowat uitgesloten worden van de

compensaties via die twee fondsen.

Mevrouw de minister, eerst en vooral, bent u het ermee eens dat ons land bij de zwaarst getroffen landen zal zijn na de brexit?

Zo ja, bent u het ermee eens dat net onze bedrijven en werknemers gebruik zouden moeten kunnen maken van die fondsen?

Zal ons land een herziening van de criteria om een beroep te kunnen doen op die middelen op de Europese onderhandelingstafel leggen?

09.02 Minister **Nathalie Muylle**: Collega Van Bossuyt, we hebben daar in de plenaire vergadering inderdaad al over gediscussieerd. Zoals u weet werd een no-dealbrexit eind oktober voorkomen maar blijft het risico bestaan zodat we ons daar nog steeds op moeten voorbereiden.

Nogal wat lidstaten hebben twijfels geuit over het gebruik van het Solidariteitsfonds voor een no-dealbrexit. Voor ons land, Ierland en een reeks andere landen zijn de voorwaarden van het fonds om tussen te komen te restrictief. Zo wordt er geen daadwerkelijke solidariteit mogelijk gemaakt. Andere landen vrezen dat het eigenlijke doel van het fonds, namelijk tussenkomen bij natuurrampen, wordt uitgehouden. Slechts enkele landen steunen het voorstel van de Commissie voluit. Daarom wordt er naar een alternatief gezocht, mogelijk via een specifiek fonds.

De voorziene drempel van 1,5 miljard euro voor België voor het Solidariteitsfonds is hoog, temeer daar enkel bepaalde kosten gemaakt na een no-dealbrexit in aanmerking komen. Kosten opgelopen na een brexit met een akkoord zouden dus niet in aanmerking komen.

Het is duidelijk dat in de eerste plaats een no-dealbrexit moet worden voorkomen. In het geval dit niet mogelijk blijkt, sluit ik mij aan bij wat van in het begin het Belgische standpunt was, namelijk dat er het beste een nieuw specifiek fonds wordt opgericht.

Ook over de uitbreiding van het gebruik van het Globaliseringsfonds in het geval van een no-dealbrexit werd een volledig akkoord bereikt tussen de lidstaten, dat door de Raad van de Europese Unie werd goedgekeurd. Naar verwachting zal de wetgevende procedure snel worden afgerond. De voorwaarden voor het gebruik van het Globaliseringsfonds zijn, zoals u terecht zei, niet anders voor herstructureringen die het gevolg zijn van een no-dealbrexit dan voor andere herstructureringen waarvoor het fonds kan tussenkomen.

Daar de Gewesten ook hier instaan voor de aanvragen voor tussenkomsten en zij door de ondernemingen op de hoogte moeten worden gebracht van de voorgenomen herstructureringen, zijn zij het beste geplaatst om hierover de nodige informatie te verstrekken.

Wij hebben het al gehad over de voorwaarden inzake de 500 medewerkers en de 50 kilometer. Het is belangrijk te weten dat die ook voor een bepaalde sector van toepassing kunnen zijn. U verwees naar de kmo's, maar ook als een sector kan in aanmerking komen, bijvoorbeeld de textielsector in Oost-Vlaanderen of West-Vlaanderen. Er zijn nog mogelijkheden ter zake.

Met de wet van 3 april 2019 inzake de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie nam de federale regering op verschillende beleidsdomeinen alvast de nodige voorzorgen met het oog op een mogelijke no-dealbrexit. Dit beantwoordt een aantal vragen van mevrouw Depaetere.

Daarnaast bereiden wij ook maatregelen voor die de impact van een no-dealbrexit op de arbeidsmarkt moeten verzachten en die meer zekerheid moeten geven aan de werkgevers en de werknemers van ondernemingen die sterke negatieve effecten van een no-dealbrexit ondervinden. Het gaat om tijdelijke brexitwerkloosheid voor bedienden, brexittijdscrediet, en collectieve arbeidsduurvermindering. Wij hopen dit in de loop van de komende weken te bespreken binnen de regering, waarna de bespreking met het oog op een ontwerp of een voorstel in het Parlement wordt voortgezet.

09.03 **Anneleen Van Bossuyt** (N-VA): Mevrouw de minister, dank u wel voor uw antwoord.

Ik meen dat iedereen het erover eens is dat een no-dealbrexit vermeden moet worden. Het is zeker positief dat België zelf bepaalde maatregelen neemt om de meest schadelijke gevolgen voor een deel op te vangen.

Voorlopig zijn de fondsen inderdaad alleen bedoeld voor het geval van een no-deal, maar alles wijst erop dat er ook in het geval van een soft brexit nadelige gevolgen zullen zijn, dus er moet toch zeker bekeken worden of de middelen die toch vrijgemaakt zijn niet benut kunnen worden.

U verwijst ter zake graag naar de Gewesten die de nodige info zullen moeten verstrekken. U weet echter net zo goed als ik dat de vraag wie er aan de Europese onderhandelingstafel zit, in België een erg complex evenwicht is dat onze staatsinrichting absoluut niet weerspiegelt. Sinds 1994 is er op dat vlak helemaal geen hervorming gebeurd. De kans is groot dat een afgevaardigde van het federaal niveau, en niet van de Gewesten, daar aan tafel zal zitten. Daarom hoop ik dat het federaal niveau in het voordeel van onze kmo's en hun werknemers zal pleiten.

09.04 Minister **Nathalie Muylle**: Sta me toe om nog te nuanceren dat het Globaliseringsfonds ook in geval van een zachte brexit intervenueert, dus niet uitsluitend bij een harde brexit.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

10 Vraag van Anja Vanrobaeys aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Het onderverhuren van accounts op de erkende platformen" (55001051C)

10 Question de Anja Vanrobaeys à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "La sous-location de comptes sur des plateformes reconnues" (55001051C)

10.01 Anja Vanrobaeys (sp.a): Mevrouw de minister, deze praktijken zijn al een tijd gangbaar in het buitenland. Accounts van internetplatformen worden daar verhuurd via Facebook- en WhatsApp-groepen, maar *De Standaard* heeft ontdekt dat dergelijke praktijken ook in België bestaan en dat accounts van Uber Eats onderverhuurd worden via de Facebookgroep Livreurs Uber Eats Bruxelles. Meer nog, in hetzelfde artikel in *De Standaard* van 14 september erkent de Belgische woordvoerder van Deliveroo dat fietskoeriers contractueel hun account mogen verhuren. Zij mogen er bovendien zelfs geld voor aanrekenen aan degene aan wie zij onderverhuren. Het platform controleert op geen enkele manier op vormen van misbruik.

Eigenlijk kan men zo, zonder enige identiteitscontrole van wie op dat ogenblik voor iemand rijdt, evengoed een account verhuren aan mensen zonder papieren. Men kan ook één account laten gebruiken door meerdere personen, waardoor er misschien misbruik kan ontstaan van de drempels voor het belastingvrije inkomen in de fiscale regeling voor deelplatformen.

Bent u ervan op de hoogte dat dergelijke praktijken ook bestaan in België? Zo ja, hebt u al opdracht gegeven aan de sociale inspectie om daarop extra controles uit te voeren? Indien dat al gebeurd is, wat zijn de vaststellingen of cijfers? Indien er inbreuken zijn vastgesteld, werd er door uw diensten contact opgenomen met de minister van Financiën?

Ik hoop dat u het met mij eens bent dat dergelijke inbreuken haaks staan op de geest van de wet op het onbelast bijverdienen op internetplatformen, omdat men de verschillende inkomensgrenzen niet meer kan controleren. Indien er vaststellingen gedaan zijn, worden die dan ook meegenomen in het onderzoek dat het arbeidsauditoraat momenteel voert naar internetplatformen? Wanneer zou dat onderzoek afgerond zijn?

10.02 Minister **Nathalie Muylle**: U hebt zelf verwezen naar de minister van Financiën. Deze vraag valt eigenlijk volledig buiten de bevoegdheid van de arbeidsinspectie, Toezicht op de Sociale Wetten, en zelfs buiten die van de FOD WASO. De regeling in verband met het onbelast bijverdienen via erkende deelplatformen is een puur fiscale maatregel. Het gaat om een mogelijkheid voor een particulier om buiten iedere beroepsactiviteit om een dienst te leveren aan een andere particulier. Voor het antwoord op de vraag of de voorwaarden voor de erkenning correct zijn nageleefd, moet u zich richten tot mijn collega van Financiën. Met betrekking tot uw vraag naar de activiteit van mensen zonder papieren verwijs ik graag door naar de minister van Asiel en Migratie.

Met betrekking tot het onderzoek door het arbeidsauditoraat heb ik ten gevolge van de scheiding der machten uiteraard geen informatie. Het is wel duidelijk dat het onderzoek is gestart bij de overgang van werknemers naar het zelfstandigenstatuut, wat iets anders is dan het werken via een erkend deeleconomieplatform dat Deliveroo als mogelijkheid aanbiedt naast het zelfstandigenstatuut.

Ik zal de Sociale Inspectie vragen om een onderzoek te voeren naar de ondervergunning van de deelplatformen en in het bijzonder naar het aspect zwartwerk. Ik deel graag de resultaten daarvan als ik die ontvangen heb.

10.03 Anja Vanrobaeys (sp.a): Mevrouw de minister, het is inderdaad een fiscale regeling, maar zoals u zelf aangeeft, zult u toch een onderzoek aan de Sociale Inspectie vragen. Volgens mij wordt heel wat arbeidswetgeving niet nageleefd, bijvoorbeeld bij de onderverhuring van dergelijke accounts. Ik ben blij dat u die opdracht geeft en dat u het hierin met mij eens bent.

Ik heb niets tegen digitale vooruitgang, maar het mag niet leiden tot negentiende-eeuwse arbeidsomstandigheden.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

Le **président**: J'ai cru comprendre que Mme Rohonyi était absente.

11 Question de Ludivine Dedonder à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "L'article 39ter de la loi relative aux contrats de travail" (55001238C)

11 Vraag van Ludivine Dedonder aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Artikel 39ter van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten" (55001238C)

11.01 Ludivine Dedonder (PS): Madame la ministre, l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que, lorsqu'un travailleur licencié a droit à au moins 30 semaines de préavis, l'équivalent d'un tiers de celui-ci lui est retiré pour financer des mesures augmentant son employabilité. Cet article devait initialement entrer en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2019. Cependant, la loi du 26 juin 2019 a postposé cette entrée en vigueur au 30 septembre 2019 et vous permet, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, de reporter encore l'entrée en vigueur de l'article jusqu'au 1^{er} janvier 2021.

Madame la ministre, les discussions entre les partenaires sociaux nous ont encore démontré que cet article n'était pas près d'entrer en vigueur.

Le gouvernement a-t-il adopté un arrêté royal pour reporter la date d'entrée en vigueur? Si oui, jusqu'à quand? Dans le cas contraire, cet article est-il entré en vigueur? Comment est-il appliqué? Ne pensez-vous pas qu'il serait utile de le supprimer pour laisser les partenaires sociaux s'entendre sur un système juste et réaliste?

11.02 Nathalie Muylle, ministre: Madame Dedonder, l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail a été introduit par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique. Il accordait aux secteurs un délai courant jusqu'au 1^{er} janvier 2019 en vue de conclure une convention collective par laquelle un tiers des mesures relatives au licenciement des travailleurs ayant reçu un préavis d'au moins 30 semaines est transformé en mesures destinées à augmenter l'employabilité.

Vu les problèmes pratiques posés par l'article 39ter, il a été convenu, dans l'accord interprofessionnel conclu par les partenaires sociaux, de développer une autre solution pour le 30 septembre 2019, délai accordé par la loi du 26 juin 2019 portant exécution du projet d'accord interprofessionnel, en vue de conclure une convention collective de travail. Il a été prévu de fixer par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres une date ultérieure qui ne peut toutefois excéder le 1^{er} janvier 2021. Jusqu'à présent, le gouvernement n'a pas pris un tel arrêté.

Étant donné que, pour le moment, aucun secteur n'a conclu de CCT en exécution de l'article 39ter, il est impossible de rendre cette mesure effective. Les négociations entre les partenaires sociaux visant l'élaboration d'une solution sont en cours.

Je n'ai pas encore reçu de signal concernant d'éventuelles démarches qu'ils auraient l'intention de lancer dans ce dossier. Je veux laisser les partenaires sociaux mener leur travail afin d'atteindre un accord. S'ils parviennent à proposer une solution alternative, un suivi approprié lui sera accordé au niveau politique.

Comme vous le savez, madame, c'est aussi lié au discours sur le salaire minimum. Mais j'espère de tout cœur que les partenaires sociaux vont effectuer leur travail dans les semaines à venir.

11.03 Ludivine Dedonder (PS): Oui, on l'espère mais on en doute un peu quand même. C'est la raison pour laquelle je demandais s'il ne convenait pas de supprimer l'article pour permettre aux partenaires sociaux de s'entendre à l'avenir. Je laisse ce point à votre réflexion. Sinon, on peut encore attendre un certain temps.

11.04 Nathalie Muylle, ministre: Je ne pense pas que ce soit la position de tous les partenaires sociaux.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

12 Question de Gilles Vanden Burre à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les éco-chèques électroniques" (55001240C)

12 Vraag van Gilles Vanden Burre aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De elektronische ecocheques" (55001240C)

12.01 Gilles Vanden Burre (Ecolo-Groen): Monsieur le président, madame la ministre, à la suite de l'arrêté royal du 16 décembre 2015, les écochèques au format papier sont appelés à être remplacés par des écochèques électroniques. Il s'agit d'une avancée puisque ce changement représente une simplification administrative, une diminution des coûts et une garantie en cas de perte ou de vol des chèques.

Pourtant, ce passage du papier vers l'électronique ne semble pas être totalement réalisé. En effet, dans son avis de septembre 2018, le CNT constate que le calendrier proposé dans ses avis précédents pour un passage total et définitif vers les écochèques électroniques n'a pu être tenu au 1^{er} janvier 2018. Il existerait aujourd'hui encore un double flux, à la fois papier et électronique.

Le passage vers des écochèques électroniques représente un point d'attention important dans le cadre des prochaines négociations sectorielles 2019-2020.

Madame la ministre, l'arrêté royal dont il est question a-t-il été adopté? Une date du passage total et définitif aux écochèques électroniques a-t-elle pu être annoncée aux émetteurs des chèques et aux employeurs? Combien de travailleurs belges ont-ils reçu une partie de leur salaire en chèques-repas et en écochèques? Pour quel montant moyen? Pourriez-vous également nous communiquer les chiffres par année depuis 2015? Comptez-vous effectuer, en concertation avec le CNT, des modifications à la liste de ce qui peut aujourd'hui être acheté grâce aux écochèques? On sait que cette liste reprend des éléments qui ne paraissent pas être écologiquement ou durablement positifs. Des discussions sont-elles en cours pour revoir cette liste des services mais surtout des biens qu'on peut acheter avec des écochèques?

12.02 Nathalie Muylle, ministre: Monsieur le président, monsieur Vanden Burre, la plupart de vos questions – modification introduite par l'arrêté royal, les chiffres demandés par catégorie, etc. –, relèvent des Affaires sociales et sont de la compétence de la ministre De Block.

Je peux toutefois signaler que la liste des produits et services qui peuvent être achetés avec des écochèques a été modifiée récemment, notamment par la CCT n° 98/6 du 16 juillet 2019. Cette nouvelle liste est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2019 et peut être consultée sur le site internet du Conseil national du travail.

Pour les autres questions, je vous renvoie vers ma collègue, la ministre De Block.

12.03 Gilles Vanden Burre (Ecolo-Groen): Madame la ministre, je vous remercie.

Je ne manquerai pas d'adresser mes questions à la ministre De Block. Je m'étonne de ne pas avoir été prévenu, comme c'est le cas habituellement lorsque les questions doivent être redirigées.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

13 Question de Sophie Thémont à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les conditions de travail des employés de call centers" (55001312C)

13 Vraag van Sophie Thémont aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De arbeidsomstandigheden van de werknemers in callcenters" (55001312C)

13.01 Sophie Thémont (PS): Madame la ministre, voilà des années que la presse publie des articles, cartes blanches et témoignages à propos des conditions de travail des employés de *call centers*. Voilà des années que l'on tente désespérément de dénoncer certaines situations, en vain. Rien ne bouge et rien ne change. Le dernier article en date remonte au 25 octobre 2019. La *Dernière heure* proposait un article glaçant: "Les dessous peu reluisants d'un *call center*". Emplois précaires, contrats non reconduits, droits des intérimaires bafoués, stress, pression de la part de l'employeur, conditions de travail inhumaines, et j'en passe.

Madame la ministre, la majorité des travailleurs de ce secteur font face à une précarité sans précédent: contrat intérimaire indéfini, peur de perdre son travail du jour au lendemain, congés difficiles à obtenir. Nous sommes face à une situation inacceptable.

Madame la ministre, comment expliquez-vous que les conditions de travail de ces intérimaires ne s'améliorent pas? Comptez-vous vous pencher sur la situation?

Un second élément inacceptable concerne le rythme de travail imposé quotidiennement. Si le chiffre d'affaires n'est pas satisfaisant, le travailleur est automatiquement remplacé. Cela donne place à des scénarios surréalistes où les intérimaires ne peuvent se rendre aux toilettes quand ils le veulent, par exemple. Sans cesse chronométrés, ils sont soumis à un stress important.

Madame la ministre, allez-vous reconnaître davantage de droits aux intérimaires? La pression qu'ils subissent est insupportable. Leurs conditions de travail sont inacceptables. Je pense qu'il est temps que la situation change, et très vite. Je vous remercie.

13.02 Nathalie Muylle, ministre: Madame Thémont, les *call centers* relèvent de la commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (CP 200). Il va sans dire que les conditions de rémunération et de travail des travailleurs et des travailleurs intérimaires doivent également être respectées dans ce secteur. Si tel n'est pas le cas, l'inspection de contrôle des lois sociales peut être saisie pour ouvrir une enquête.

Au cours des années 2017, 2018 et 2019 (jusqu'au 30 septembre 2019), 70 enquêtes ont été effectuées par l'inspection du travail de contrôle des lois sociales au sein des *call centers*: 24 en 2017, 25 en 2018 et 21 en 2019. Ces contrôles ont concerné 4 525 travailleurs.

Au cours de ces enquêtes, 130 infractions à la législation ont été relevées: 89 de ces infractions ont fait l'objet d'un avertissement ou d'une demande de régularisation, tandis que 41 de ces infractions ont fait l'objet d'un *pro justitia*.

Les manquements constatés relevaient principalement des matières suivantes: documents sociaux et Dimona, règlement de travail, paiement du pécule de vacances, paiement de la rémunération de primes diverses et rémunération de jours fériés.

En ce qui concerne le travail intérimaire, il est encadré par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et par la CCT n°108 du Conseil national du travail relative au travail temporaire et intérimaire.

Au cours de la législature précédente, diverses initiatives ont été prises pour améliorer le statut des travailleurs intérimaires telles que l'abolition de la règle des 24 heures pour l'établissement des contrats de travail et l'approche plus stricte des contrats journaliers successifs.

Le contrôle des lois sociales est particulièrement attentif au contrôle du travail intérimaire. En effet, le contrôle des travailleurs intérimaires fait partie des objectifs prioritaires du service. Chaque inspecteur social doit ainsi, au cours de l'année, effectuer au moins dix contrôles relatifs aux conditions de travail et de rémunération des intérimaires.

Lors des contrôles effectués au sein des entreprises et, en l'occurrence, au sein des *call centers*, si des intérimaires y sont occupés, leurs conditions de travail et de rémunération sont contrôlées au même titre que celles des autres travailleurs de l'entreprise.

Un autre aspect du contrôle consiste à vérifier que le motif pour lequel le travailleur intérimaire est occupé chez l'utilisateur est réglementaire, c'est-à-dire qu'un travailleur intérimaire ne peut être occupé que pour le remplacement d'un travailleur dont le contrat a pris fin ou est suspendu, en cas de surcroît temporaire de travail, pour l'exécution d'un travail exceptionnel et en vue de pourvoir à un emploi vacant. La procédure à respecter et la durée du travail temporaire inhérentes à chaque motif sont également vérifiées.

13.03 Sophie Thémont (PS): Madame la ministre, j'entends que sur trois années, il y a eu 70 enquêtes de l'inspection au niveau du contrôle des lois sociales, 130 infractions relevées, 89 avertissements et 21 PV.

Ce qui m'interpelle énormément, ce sont les conditions de travail que je trouve inhumaines au sein des *call centers*. Je pense qu'il faudrait essayer de renforcer les contrôles des conditions de travail des gens. On entend ici que les travailleurs ne peuvent même pas se lever pour aller aux toilettes. Je trouve cela inhumain. On ne peut pas tolérer de telles choses. S'il y a des contrôles, j'entends bien que ce sont surtout des contrôles sur les lois sociales. Je pense qu'il faut avoir égard à l'aspect des travailleurs et renforcer les contrôles sur les conditions de travail. Je vous remercie.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

14 Question de Sophie Thémont à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "La clause de non-débauchage et l'impact pour le travailleur" (55001342C)

14 Vraag van Sophie Thémont aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De gevolgen van een niet-afweringsbeding voor de werknemer" (55001342C)

14.01 Sophie Thémont (PS): Monsieur le président, madame la ministre, on trouve de plus en plus de clauses dans des contrats entre sociétés interdisant ou limitant le débauchage d'un travailleur mis à disposition. C'est notamment le cas dans les contrats de sous-traitance via les agences de consultance ou de travail intérimaire.

On peut ainsi trouver ce type de clause: "Pendant toute la durée de la collaboration entre parties et pendant une durée de douze mois à l'expiration du présent contrat, les parties s'abstiendront de traiter, directement ou indirectement, avec les travailleurs et collaborateurs de l'autre partie. La partie en infraction sera tenue de payer à l'autre partie une indemnité forfaitaire équivalant à 50 000 euros, sans préjudice du droit du sous-traitant d'exiger la réparation de son préjudice réellement subi."

De telles clauses restreignent, de manière indirecte, drastiquement le droit au libre choix et de la liberté professionnelle du travailleur. Pire encore, le travailleur n'est généralement pas informé de l'existence de celles-ci. Ainsi, il arrive qu'un travailleur se voit refuser un poste parce que son ex-employeur a prévu une telle clause dans son contrat. Cette pratique revient à contourner la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et à rendre inopérantes les protections offertes dans son article 65.

La jurisprudence a sérieusement restreint la validité de ces clauses, mais force est de constater que, dans la pratique, elles restent courantes et que certaines entreprises refusent de contester celles-ci à défaut de sécurité juridique. In fine, c'est le travailleur qui en pâtit.

Madame la ministre, à quelles conditions de telles clauses sont-elles valides? Ne pensez-vous pas utile de légiférer afin de clarifier la situation et de garantir l'effectivité de la protection offerte aux travailleurs?

14.02 Nathalie Muylle, ministre: Monsieur le président, madame Thémont, ma réponse sera très technique car le sujet est très technique.

La problématique visée dans votre question a trait aux clauses de non-débauchage également dénommées clauses de non-sollicitation du personnel.

La clause que vous citez doit être analysée comme une clause stipulée dans un contrat commercial qui vise à interdire au contractant de débaucher un employé de son partenaire commercial.

Dans le cadre d'une sous-traitance ou d'une mise à disposition, ce type de clause interdit l'engagement du travailleur par les clients avec lesquels il est en contact. En droit commun, la clause de non-débauchage

inscrite dans un contrat commercial n'est pas spécifiquement réglementée. Selon la doctrine, ce type de clause entre les cocontractants est, en principe, licite moyennant le fait que l'interdiction soit limitée dans le temps et que les employés visés soient identifiés.

Outre le fait que ce type de clause empêche le travailleur d'être engagé par exemple par l'entreprise utilisatrice, ou d'avoir par conséquent un emploi plus sécurisant, des questions se posent également en ce qui concerne l'application des règles impératives de protection des travailleurs contenues dans la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978.

L'article 6 prévoit une interdiction générale des clauses restreignant les droits du travailleur. L'article 17, quant à lui, prévoit une délimitation des obligations de loyauté du travailleur. Enfin, l'article 65 dispose les conditions strictes des clauses de non-concurrence. Ce type de clause figurant dans le contrat commercial et non dans le contrat de travail, ces dispositions protectrices ne sont pas applicables aux travailleurs alors qu'elles le seraient si la clause figurait dans le contrat de travail.

Relevons toutefois qu'il a déjà été décidé par les juridictions du travail qu'une telle clause insérée dans le contrat commercial, qui est donc en principe licite en vertu du principe de la liberté contractuelle, peut entrer en conflit avec la liberté du travail et peut constituer un abus de droit vis-à-vis du travailleur qui n'est pas parti. Il a déjà été jugé que l'usage qui est fait d'une semblable clause dégénère en abus de droit lorsqu'il y a une disproportion flagrante entre l'avantage retiré par l'entreprise, qui met en œuvre la clause, et l'inconvénient subi par le travailleur empêché de s'engager chez le tiers contractant de l'entreprise.

Le conflit entre la norme qui garantit la liberté contractuelle autorisant la rédaction de ce contrat contenant une clause de non-débauchage et celle qui garantit la liberté de travail peut donc être résolu par le juge par l'application de la règle de proportionnalité de la norme mise en œuvre par rapport au but légitimement poursuivi. En cas d'une clause de non-débauchage illégitime ou abus de droit lors de son application, le travailleur peut donc saisir le tribunal afin de préserver ses droits.

Comme je vous l'ai indiqué, dans la loi relative au contrat de travail, les dispositions nécessaires sont prévues pour protéger la liberté de travail du travailleur et pour encadrer les clauses restrictives dans le contrat de travail avec son employeur.

Vous demandez s'il est opportun pour la protection du travailleur de prévoir un cadre légal pour les clauses de non-débauchage dans les contrats commerciaux entre l'employeur et une tierce partie. Vu l'influence possible que cela pourrait avoir sur le fonctionnement du marché du travail, il me semble judicieux de soumettre cette question aux partenaires sociaux. J'adresserai une demande d'avis à cet effet au Conseil national du travail.

14.03 Sophie Thémont (PS): Madame la ministre, je vous remercie pour cette réponse très technique.

Je ne vais pas revenir sur tous les aspects. Je me réjouis d'entendre que vous soumettez la question aux partenaires sociaux. En effet, le travailleur est fortement pénalisé.

Communiquer ensemble est déjà très technique. Dans un contrat de travail, je ne suis pas certain que le travailleur comprenne les clauses juridiques. Je vous remercie de soumettre cela aux partenaires sociaux et je ne manquerai évidemment pas de revenir vers vous à ce sujet.

L'incident est clos.
Het incident is gesloten.

De **voorzitter**: Vraag nr. 55001337C van collega Julie Chanson is omgezet in een schriftelijke vraag. Vraag nr. 55001423C van collega Florence Reuter is uitgesteld. Vraag nr. 55001428C van collega Melissa Depraetere is eveneens omgezet in een schriftelijke vraag.

15 Samengevoegde vragen van

- Steven De Vuyst aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De inkomensgarantie-uitkering" (55001447C)
- Anja Vanrobaeys aan Maggie De Block (Sociale Zaken, Volksgezondheid, Asiel en Migratie) over "De impact van loonsverhogingen op het netto-inkomen van deeltijdse werknemers met een IGU-toeslag" (55001479C)

15 Questions jointes de

- **Steven De Vuyst à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "L'allocation de garantie de revenu" (55001447C)**
- **Anja Vanrobaeys à Maggie De Block (Affaires sociales, Santé publique, Asile et Migration) sur "L'incidence des augmentations de salaire sur le revenu net des travailleurs à temps partiel avec AGR" (55001479C)**

15.01 Steven De Vuyst (PVDA-PTB): Mevrouw de minister, er bereikten ons redelijk wat verontrustende getuigenissen van het terrein van mensen die een beroep doen op de inkomensgarantie-uitkering (IGU).

De inkomensgarantie-uitkering is een belangrijk middel in de strijd tegen de werkloosheidsval, maar het is ook een noodzakelijke bijpassing die heel veel mensen krijgen wanneer zij onvrijwillig deeltijds werkloos worden. De filosofie hierachter is dat zij zo netto meer zouden overhouden dan wanneer zij voltijds werkloos zouden zijn.

Naar aanleiding van het laatste interprofessioneel akkoord bereikten de sociale partners een overeenkomst om een loonstijging van 1,1 % toe te kennen. In april 2019 keurde de federale regering deze loonnorm voor 2019 en 2020 goed.

De lonen zijn ondertussen al gestegen, maar nu blijkt het brutorefertebedrag van de IGU niet mee te zijn gestegen. Het ligt nog steeds op 1.593,81 euro. Wij horen nu getuigenissen van mensen die wel natuurlijk een iets hoger deeltijds loon ontvingen – zij verdienden dus bruto plots meer – maar omdat het refertebedrag niet mee is gestegen, verliezen zij maandelijks tientallen euro's en gaat de fameuze werkloosheidsval weer open.

Ik heb hierover de volgende vragen, mevrouw de minister.

Hebben u of uw voorgangers reeds stappen ondernomen om dat op te lossen?

Zal aan de rechthebbenden met terugwerkende kracht de uitkering die zij misliepen, worden terugbetaald?

Is dit deel van een ruimer probleem? Zijn er nog meer refertebedragen die dringend moeten worden aangepast?

Zult u werk maken van een regeling om dergelijke aanpassingen in de toekomst automatisch in orde te brengen?

15.02 Anja Vanrobaeys (sp.a): Mevrouw de minister, ik zal uiteraard niet alles herhalen wat collega De Vuyst net heeft gezegd. U kent de problematiek goed.

Binnen de loonmarge hebben bepaalde sectoren en ondernemingen loonsverhogingen van maximaal 1,1 % toegekend. Nu blijkt dat werknemers die deeltijds werken met een IGU er door die loonsverhoging eigenlijk zelfs netto op achteruitgaan. Dat is uiteraard een probleem, omdat de IGU net bedoeld is om de werkloosheidsval te bestrijden en ervoor te zorgen dat mensen netto meer overhouden wanneer zij gaan werken dan wanneer zij werkloos blijven. Nu blijkt dus dat wanneer zij een klein beetje loonsverhoging krijgen, zij er netto toch op achteruitgaan.

Bent u zich bewust van dat probleem, mevrouw de minister? Indien ja, zult u stappen ondernemen om de situatie recht te trekken zodat de oorspronkelijke doelstelling van de IGU, met name de werkloosheidsval bestrijden, bewaard blijft?

15.03 Minister Nathalie Muylle: Geachte collega's, de werknemer die deeltijds werkt, kan onder bepaalde voorwaarden ten laste van de werkloosheidsverzekering een bijkomende inkomensgarantie-uitkering ontvangen. Een van de toekenningsvoorwaarden voor de inkomensgarantie-uitkering is dat het normaal gemiddeld brutomaandloon van de deeltijdse tewerkstelling minder bedraagt dan het zogenaamde refertemaandloon, conform artikel 131bis, hoofdstuk 1, § 4, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

Dat refertemaandloon is gelijkgesteld aan het gemiddeld minimum maandinkomen, zoals bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende de waarborg van een

gemiddeld minimum maandinkomen en algemeen verbindend verklaard door artikel 28, hoofdstuk 2 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, zoals uitgevoerd door artikel 5 van het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering.

Het gaat, zoals u zei, momenteel om een bedrag van 1.593,81 euro. Dat bedrag wordt met 2 % verhoogd bij overschrijding van de index. Een stijging van het loon kan ertoe leiden dat het recht op de aanvullende inkomensgarantie-uitkering vervalt indien de stijging ertoe leidt dat het brutomaandloon het bedrag van het refertemaandloon overschrijdt.

In het ontwerp van interprofessioneel akkoord 2019-2020 is er sprake van een verhoging van het gemiddeld minimummaandloon met 1,1 %. Er werd hierover echter nog geen akkoord gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad. Mocht dit wel gebeuren, dan zal deze loongrens ook voor de inkomensgarantie-uitkering automatisch meestijgen.

Andere refertebedragen zijn in de werkloosheidsreglementering zelf ingeschreven en kunnen dus niet tot dergelijke situatie aanleiding geven. Door het koninklijk besluit van 2 juni 2019 tot wijziging van het koninklijk besluit van 25 november 1991 werd een groot aantal minimumbedragen, forfaituitkeringen en loongrenzen opgenomen in de werkloosheidsreglementering, verhoogd.

Ten slotte wil ik u erop wijzen dat een IGU steeds als een tijdelijke situatie moet worden gezien, het gaat immers om mensen die onvrijwillig deeltijds werken en een voltijdse betrekking beogen. Het voornaamste doel is dat hun inkomen door werk wordt verhoogd. Wij hebben om deze reden het voorbije jaar maatregelen genomen waardoor de werkgever ertoe gehouden is bij voorrang bijkomende uren aan te bieden aan deze werknemers.

Ik kan alleen maar besluiten dat dit nogmaals aantoont hoe belangrijk het is dat wij vrij snel een akkoord hebben over de minimumlonen, die vandaag op tafel liggen bij de Groep van Tien. Het uitblijven van een akkoord over de minimumlonen toont hier ook een negatief effect.

Ik hoop dat wij snel een akkoord zullen hebben.

15.04 Steven De Vuyst (PVDA-PTB): Mevrouw de minister, begrijp ik u goed dat zodra er een akkoord is in de Nationale Arbeidsraad, die inkomensgarantie-uitkering inderdaad zal meestijgen? Dan wachten wij dus effectief op dat akkoord.

Wij zullen dat samen met u blijven opvolgen. Wij hopen dat dit akkoord er zo snel mogelijk komt, zodat de IGU kan meestijgen. Het is immers ongeoorloofd, zoals u zelf terecht opmerkte, dat heel veel mensen zich nu, ironisch genoeg, hebben verslechterd met een verhoging van 1,1 %. Wij kregen daarover heel veel getuigenissen. Ik hoop dat deze anomalie zo snel mogelijk uit de wereld wordt geholpen.

15.05 Anja Vanrobaeys (sp.a): Mevrouw de minister, ik kijk uiteraard ook uit naar een akkoord met betrekking tot de minimumlonen.

Voor mensen die in de praktijk netto minder overhouden terwijl ze een loonsverhoging kregen is het redelijk kafkaïaans om zoiets mee te maken.

Er zijn maatregelen genomen om werkgevers ertoe aan te zetten om werknemers voor meer uren aan te werven. U weet echter net zo goed als ik dat dit in bepaalde sectoren niet evident is. Wanneer men bijvoorbeeld in winkels werkt is het niet evident om meerdere deeltijdse contracten te combineren of om meer uren te krijgen. Deze werknemers zitten daardoor vast in hun situatie.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

De **voorzitter**: Mevrouw Dierick is afwezig, haar vraag vervalt dus.

16 Vraag van Evita Willaert aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De stand van zaken met betrekking tot het actieplan van de DG Personen met een handicap" (55001460C)

16 Question de Evita Willaert à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "La

situation en ce qui concerne le plan d'action de la DG Personnes handicapées" (55001460C)

16.01 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, in de commissie voor Sociale Zaken stelde uw voorganger, ex-minister voor Werk, bevoegd voor Personen met een handicap, Kris Peeters, begin 2019 een actieplan voor in het kader van de werking van de Directie-generaal Personen met een handicap.

De voorbije jaren waren er bijzonder veel klachten over de ontoereikende telefonische dienstverlening, de lange beslissingstermijnen en de administratief zeer zware en lange procedures. Ik denk dat iedereen het verhaal wel kent.

Sinds de invoering van het actieplan lijkt er vooruitgang te zijn geboekt. De telefonische dienstverlening verloopt vlotter en de beslissingstermijnen zijn korter.

In een schriftelijke vraag die wij u stelden op 23 oktober 2019 vroegen we de cijfers op die deze evolutie zou concretiseren. Ik ben nog in blijde verwachting van deze cijfers.

Mijn vraag gaat specifiek over het actieplan dat toen werd voorgesteld en dat 9 concrete actiepunten omvatte. In welke mate werden deze actiepunten reeds uitgevoerd? Kunt u een stand van zaken geven met betrekking tot de 9 actiepunten?

Hoever staat het met de opvolging van de aanbevelingen van de audit, zoals de uitwerking van gestroomlijnde medische en administratieve procedures?

Werd de telefonische bereikbaarheid verbeterd door de implementatie van UcaaS? Hoeveel calltakers werden er aangeworven en gevormd?

Er was ook gezegd dat de statistieken gemakkelijker raadpleegbaar zouden zijn op de website. Men moet nog altijd zoeken via de veelgestelde vragen om eraan te komen, maar wij hebben ze uiteindelijk kunnen vinden.

Wat zijn de resultaten van de voorstudie voor een opvolger van Tetra? Hoever staat de ontwikkeling in samenwerking met Smals?

Werd er reeds een applicatie ontwikkeld voor de vervanging van papieren documenten?

Is er reeds een redesign gebeurd van de contactformulieren en een technische migratie?

Hoever staat de fusie van het Team Brussel met het oog op een laagdrempelig onthaal en een betere dienstverlening in de FINTO?

Welke verbeteringen werden er aangebracht in "My Handicap"?

Hoe verloopt de samenwerking en het overleg met de OCMW's en de ziekenfondsen?

Hoever staat de toekomstreflectie met betrekking tot de problematiek van de artsen?

16.02 Minister Nathalie Muylle: Mijnheer de voorzitter, mevrouw Willaert, dat zijn negen vragen, dus ik heb een antwoord van vijf bladzijden. Ik zal het proberen kort en bondig te houden.

De volgende aanbevelingen van de federale interne audit werden volledig geïmplementeerd. De operationele doelstellingen van alle teams van de Directie-generaal werden opnieuw gedefinieerd en moeten voortaan worden opgevolgd aan de hand van de maandelijkse boordtabellen met prestatie-indicatoren.

Deze indicatoren sluiten met name aan bij de doelstellingen vastgelegd in het strategisch actieplan dat door mijn voorganger werd uitgewerkt en hebben betrekking op de vermindering van de termijnen voor de behandeling van de dossieraanvragen en de telefonische toegankelijkheid van de diensten.

Er werden tools ontwikkeld om de aanvragen bij elke belangrijke stap van het behandelingsproces te kunnen opvolgen. In dezelfde context worden de aanvragen zonder gevolg, die nu nog steeds de status van

openstaande aanvraag hebben, systematisch gecontroleerd met het oog op het afsluiten ervan.

De rol, de functiebeschrijving en de doelstellingen van de teamfacilitators werden herzien. De basisteams beschikken op die manier over een duidelijker kader, oriëntatie en structuur waarin zij kunnen worden opgeleid en ontwikkeld.

Bovendien werd aan een externe consultant gevraagd een studie naar de werklast van de teams uit te voeren. Aan de hand van de resultaten, die in januari 2020 worden verwacht, zullen de middelen binnen de teams beter kunnen worden verdeeld.

De ondersteuning en coördinatie van de teams werden versterkt, met name door vier aanwervingen in het kader van voormeld actieplan. Dankzij de versterkingen kan nu ook op een bevredigende wijze juridische, administratieve en technische ondersteuning worden geboden.

Het delen van de goede praktijken op het gebied van organisatie en kwaliteit van de dossiers werd ook verbeterd, door regelmatig basisgestructureerd overleg door de teamfacilitators, artsen of maatschappelijke assistenten te organiseren.

De technische aanpassingen van de IT-omgeving, die door de evaluerende artsen bij de Medic-e-toepassing worden gebruikt, werden ook uitgevoerd.

Inzake de aanbevelingen met betrekking tot het opstellen van kwaliteitswerkprocedures, met aandacht voor de blik vooruit naar de burger, voor de organisatie en voor de principes van First Time Right, heeft de administratie onder leiding van een externe consultant kennismakingssessies georganiseerd, om een beeld te krijgen van de manier waarop de klanten de interacties met DG HAN beleven en systematisch problemen met een impact op de dienstverlening identificeren. Op basis van de sessies werden fundamentele veranderingen geïdentificeerd. Zij zullen deel uitmaken van het nieuwe project First Time Right, dat in 2020 wordt geïmplementeerd.

Er werden 21 calltakers en een talent exchange aangeworven om de diensten voor het publiek toegankelijk te maken. Een versneld opleidingsprogramma van 20 dagen werd ingevoerd, om de aanwervingen te ondersteunen met zo snel mogelijke resultaten als doel. Sinds de invoering van het plan werd de toegankelijkheid van de administratie aanzienlijk verbeterd. Nagenoeg alle oproepers, namelijk meer dan 99 %, slagen er sinds april 2019 tot op vandaag in het callcenter te bereiken.

De migratie van het telefoniesysteem vond plaats in oktober 2019, zonder een grote weerslag op de toegankelijkheid van de diensten tot nu toe.

De voorstudie in samenwerking met Smals is in het voorjaar van 2019 van start gegaan met een analyse van de bestaande dossierbehandelingsprocessen. Die analyse werd op 1 juli 2019 opgeleverd en bestaat uit een beschrijving van de hoofdprocessen en 95 probleemstellingen en voorstellen tot verbetering.

Op basis van onder andere die analyse heb ik een plan van aanpak opgesteld, waarvoor ik op de ministerraad de goedkeuring heb gevraagd. Het plan van aanpak voorziet in de bouw van een volledig nieuw systeem tegen 2023. Dat is een noodzakelijke maatregel voor het garanderen van de continuïteit van het bestaande systeem.

Op 18 oktober 2019 heeft de ministerraad mijn plan goedgekeurd en heb ik aan DG HAN en Smals de opdracht gegeven het project te initiëren en een program manager aan te duiden. In een eerste fase wordt de scope en de fasering van het project bepaald en een technische architectuur uitgetekend.

Begin 2020 start de ontwikkeling. Daarvoor werd 11 miljoen euro uitgetrokken in het budget. Belangrijk is dat het werkveld erbij betrokken wordt. Dat was vragende partij om te bekijken op welke manier wij heel snel wetgevende aanpassingen kunnen integreren in het nieuwe systeem, wat nu niet evident is, zodat wij een vrij toegankelijk, flexibel systeem hebben op dit vlak.

Voor de productie van de brieven heb ik de opdracht gegeven aan de DG Personen met een handicap de bestaande samenwerking met Fedopress en Minfin verder uit te werken. Op dit moment is Fedopress reeds verantwoordelijk voor het afdrukken en versturen van de brieven die geproduceerd worden door de DG Personen met een handicap. Het is de bedoeling dat Fedopress en Minfin tegen april 2020 ook de

verantwoordelijkheid overnemen voor de productie van documenten op basis van de input van de DG Personen met een handicap.

Dit is in eerste instantie een technisch traject, dat de flexibiliteit creëert voor de uitvoering van inhoudelijke aanpassingen en voor een communicatie via andere kanalen in een volgende fase.

Voor de realisatie van dit technische traject heb ik de aanzet van technische profielen goedgekeurd.

De redesign, evenals de migratie van de contactformulieren, wordt verder uitgewerkt. De fusie van het Brusselse team werd uitgevoerd, waardoor de kwaliteit van de dienstverlening aan de burgers aan het onthaal van FINTO werd verbeterd. Ongeveer 300 personen worden wekelijks door het team van Brussel geholpen. De doorgevoerde veranderingen hebben het niet alleen mogelijk gemaakt een groter aantal personen dagelijks van dienst te zijn, maar ook de kwaliteit van het onthaal te verbeteren door de stress van de burgers en de wachttijden te verminderen.

My Handicap werd reeds aangepast om de zorgkassen toegang te kunnen geven tot de dossiers die hen aanbelangen. Daarnaast worden thans verschillende functionaliteiten uitgewerkt door Smals, bijvoorbeeld door het genereren van documenten via My Handicap en het beheren van mandaten.

Ik kan ook zeggen dat er vanuit het werkveld nogal wat vragen waren, niet alleen van de zorgkassen, maar ook van andere organisaties die toegang wilden hebben. Er waren wat technische issues, maar na de vergadering die wij belegd hebben, hebben wij gezien dat die opgelost zijn. Dit betekent dat het werkveld nu vlotter dossiers kan consulteren via My Handicap.

De DG Personen met een handicap heeft dit jaar deelgenomen aan de provinciale ontmoetingsdagen die de POD Maatschappelijke Integratie met de OCMW's organiseert. Tijdens deze ontmoetingsdagen hebben de medewerkers informatie uitgewisseld over My Handicap en over de aanvraagprocedure.

Wat de ziekenfondsen betreft, worden voortaan driemaandelijkse coördinatievergaderingen georganiseerd met het centraal bestuur van de DG Personen met een handicap.

De denkoefening over de problematiek van de artsen wordt voortaan geformaliseerd in een nieuw project, genaamd Eva, dat dit jaar van start gegaan is. Het Eva-project heeft met name tot doel de kwaliteit van de beoordeling te verbeteren door de statusrol van de coördinerende artsen, de zelfstandige artsen en evaluatieassistenten te herzien.

In het kader van voormeld plan werden drie bijkomende statutaire artsen aangeworven. Bovendien is thans de selectieprocedure aan de gang met het oog op de aanwerving van acht evaluatieassistenten. Zodra deze nieuwe evaluatieassistenten zijn aangeworven, zullen zij deelnemen aan een proefproject om hun functie te integreren in het kader van de multidisciplinaire evaluatie van de handicap.

De resultaten van dit project zullen uiterst belangrijk zijn om op korte termijn het tekort aan artsen aan te pakken. Het is niet evident om hen te vinden.

Tot slot beoogt het project ook de uitvoering van de aanbevelingen van de audit betreffende de kwaliteitscontrole van de beslissingen, genomen inzake de evaluatie van de handicap.

Ik ben nu een zevental weken actief. We hebben een actieplan. We zien de cijfers, de parkeerkaarten, de vlotheid waarmee dossiers worden afgewerkt. We komen van ver, maar ik voel binnen de administratie een heel positieve dynamiek om dingen aan te pakken. Voor mij is het belangrijkste daarbij dat de dienstverlening zo goed mogelijk verloopt. Ik voel alvast heel veel medewerking vanuit de dienst om hieraan mee te werken.

De **voorzitter**: Mevrouw de minister, ik dank u voor het omstandig antwoord. Mag ik vragen om de repliek bondig te houden.

16.03 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Mevrouw de minister, het was inderdaad een lange vraag met een lang antwoord maar wel een antwoord dat u met plezier gaf als ik het zo hoor.

Ik vond de hoorzittingen die we hebben gehad zeer hallucinant. Het leek alsof er heel veel misliep, ook in de

cultuur die er heerste. Nu hoor ik dat de administratie terug goesting heeft en dat de zaken aan het verbeteren zijn. Ik kan alleen maar blij zijn met de toch wel grote stappen die vooruit worden gezet. Chapeau.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

17 **Samengevoegde vragen van**

- **Steven De Vuyst** aan **Nathalie Muylle** (Werk, Economie en Consumenten) over "De acties voor een leefbaar minimumloon" (55001493C)

- **Nadia Moscufo** aan **Nathalie Muylle** (Werk, Economie en Consumenten) over "De acties voor een leefbaar minimumloon" (55001495C)

17 **Questions jointes de**

- **Steven De Vuyst** à **Nathalie Muylle** (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les actions pour un salaire minimum décent" (55001493C)

- **Nadia Moscufo** à **Nathalie Muylle** (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les actions pour un salaire minimum décent" (55001495C)

17.01 **Steven De Vuyst** (PVDA-PTB): Mevrouw de minister, het zijn natuurlijk niet altijd technische vragen; deze vraag is meer algemeen van aard, maar daarom niet minder belangrijk, integendeel.

Op 12 november jongstleden voerde de ABVV-centrale Horval actie voor een minimumloon van 14 euro per uur naar aanleiding van de internationale actiedag voor een waardig loon en een waardig minimumloon. Overal in de wereld komen werknemers op voor een loon om van te leven, in plaats van te overleven. Ook in ons land wint die terechte eis aan bekendheid en ligt hij prominent op tafel van de sociale partners.

Uit cijfers blijkt dat ook in België het aantal werkende armen jaar na jaar toeneemt. Vandaag geeft 1 op de 20 werknemers aan te moeten rondkomen met een inkomen onder de armoedegrens. Beeldt u in wat het is om als alleenstaande ouder z'n kinderen te moeten voeden, kleden en naar school te sturen met een brutoloon van amper 1.559 euro.

Anderzijds zien we wel een zekere fiscale cadeaupolitiek. De taxshift betekent voor de werkgevers immers een jaarlijkse korting van 3,4 miljard euro aan sociale bijdragen. Men zou verwachten dat dat leidt tot werkgelegenheid en volwaardige jobs met een degelijke verloning. Het tegendeel is jammer genoeg waar, want het aantal werkende armen blijft ondertussen stijgen.

Het is volgens ons hoog tijd dat de 60.000 werknemers in ons land met een minimumloon een degelijke opslag krijgen.

Mevrouw de minister, kunt u verklaren waarom, ten gevolge van het beleid van de afgelopen vijf jaar, het aantal werkende armen is blijven stijgen?

Bent u het ermee eens dat het minimumloon moet worden opgetrokken, omdat een hoger minimumloon een goede manier is om het aantal *working poor* gevoelig te verlagen, de bekende werkloosheidsval te verkleinen en extra inkomsten voor onze sociale zekerheid te genereren?

Ik had graag uw mening hierover gehoord, mevrouw de minister.

17.02 Minister **Nathalie Muylle**: Mijnheer De Vuyst, het percentage werkenden dat in een gezin leeft met een armoederisico, werkende armen, steeg van 2014 tot 2018 van 4,8 % naar 5,5 %. Het EU-gemiddelde bedraagt 9,2 %. In Nederland, Frankrijk en Duitsland bedragen de percentages respectievelijk 6,1 %, 7,1 % en 9,1 %.

Misschien moet ik toch even aanstippen dat we moeten opletten met de interpretatie van die cijfers, en zeker met kleine veranderingen. De cijfers zijn gebaseerd op de SILC-enquête en die maakt niet echt gebruik van een grote steekproef.

Armoede, ook bij werkende mensen, is vaak te wijten aan een samenloop van heel wat factoren. De individuele situatie van mensen en de complexiteit van de problematiek maken een eenvoudige veralgemening onmogelijk. Het percentage werkende armen ligt in België gelukkig lager, hoewel elk geval er

uiteraard één te veel is.

Voor België hangt die vaststelling samen met ons systeem van sociaal overleg en de meer gecentraliseerde loonvorming, die daarmee gepaard gaat. Ons land doet het in internationaal vergelijkend perspectief goed wat de gelijke lonen voor mannen en vrouwen betreft.

Werkende armen maken meestal deel uit van een gezin waar het werkvolume onvoldoende groot is, bijvoorbeeld doordat een van de partners geen baan heeft of er alleen van tijdelijke of deeltijdse banen moet worden rondgekomen.

De vrij ernstige cijfers voor ons land hebben er naast de reeds genoemde factoren ook mee te maken dat werknemers op grote schaal op vaste basis en vier vijfde tot voltijds werken.

Onderzoek heeft aangetoond dat de verhoging van het minimumloon maar voor een deel effect zou hebben op de werkende armen. De sociale partners bij de NAR zijn nu aan zet om de cao inzake minimumlonen aan te passen teneinde het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen te verhogen. Wij moeten vooral blijven inzetten op een beleid om onze werkgelegenheidsgraad te verhogen. Dat is goed voor de betrokken werknemers en betekent meteen een bijdrage tot de financiering van de sociale zekerheid. Een volgende regering moet in de eerste plaats inzetten op de versterking van het inkomen in armoede.

Er is beleidsmatig wel reeds een aantal maatregelen genomen dat een gunstig effect had en nog steeds heeft op het zo beperkt mogelijk houden van de groep werkende armen. Wij denken in de eerste plaats aan de taxshift, die voor de laagste lonen een hoger nettoverhoging van de koopkracht inhield. Ook het gebruik van de welvaartsenveloppe is zo'n maatregel. Hierdoor gaan de laagste lonen erop vooruit. De uitkeringen zijn ook meermaals opgetrokken om ze welvaartsvast te houden. Hierbij werd prioriteit gegeven aan de uitkeringen voor personen met het hoogste armoederisico.

17.03 Steven De Vuyst (PVDA-PTB): Bedankt voor uw antwoord, mevrouw de minister.

U haalde heel wat elementen aan. Een daarvan was nogmaals de taxshift, natuurlijk, maar wij zien dat heel wat mensen met de laagste inkomens in de problemen komen, doordat de huizenprijzen, de huurprijzen en de energieprijzen gestegen zijn. Dat heeft natuurlijk een veel groter effect op mensen die in de laagste segmenten tewerkgesteld zijn en die een heel laag loon hebben. Die verzeilen veel gemakkelijker in armoede. Het gebeurt effectief dat die nu gemakkelijker in armoede verzeilen in vergelijking met vijf jaar geleden. Dat wordt bevestigd door de verschillende cijfers.

Het minimumloon bedraagt in ons land trouwens 9,69 euro per uur. Dat is heel wat minder dan in andere Europese landen. In Luxemburg bedraagt het minimumloon 11,97 euro en in Frankrijk 10,03 euro. Zelfs in Nederland ligt het minimumloon hoger. Volgens sommigen is Nederland het gidsland, dus misschien moeten wij hiervoor dat voorbeeld volgen.

Wij mogen ook niet voorbijgaan aan het feit dat er de afgelopen vijf jaar heel wat koopkrachtondermijnende maatregelen werden genomen. Er is de loonnorm en het verschil tussen productiviteit en lonen.

In het bruto nationaal product zien wij dat een steeds groter deel van de rijkdom die door werknemers wordt gecreëerd, steeds minder terugvloeit naar dezelfde werknemers. Het aandeel van kapitaal is stelselmatig groter geworden. Fundamenteel is er de vaststelling dat welvaart steeds minder wordt herverdeeld en toekomt aan wie die het meeste nodig heeft.

Wij willen niet achterblijven en hebben een wetsvoorstel ingediend. Ik denk dat een minimumloon van 14 euro een gerechtvaardigde eis is, die ook door de vakbonden wordt gedeeld. Dat kan worden gerealiseerd en is ook mogelijk, gezien de productiviteitswinsten.

Het zorgt ook voor een positieve economische spiraal, net zoals het de bedoeling is van de Europese Centrale Bank om de economie aan te zwengelen met een negatieve rente.

Een heel doortastende maatregel is volgens mij het minimumloon verhogen. Dan zullen werknemers in de lagelonensectoren op het einde van de maand iets meer overhouden om te besteden. Dat zal de binnenlandse vraag aanzwengelen en onze middenstand ten goede komen. Daarmee wordt een heel positieve economische spiraal in gang gezet.

Wij zullen daarmee ook de loonkloof deels dichten, want heel veel vrouwen, die in de lagelonensectoren tewerkgesteld zijn, zullen het opwaarts effect van het verhoogd minimumloon ervaren. Wij zullen ook het aantal *working poor* terugdringen.

De verhoging van het minimumloon met 1,1 % is een stap in de goede richting, maar is absoluut niet voldoende om heel wat mensen die nu in de lagelonensectoren tewerkgesteld zijn, erbovenop te helpen. Wij denken veeleer aan een verhoging van 3,5 %, zoals dat ook wordt bepleit door het ABVV.

Zoals ik al zei, wij hebben een wetsvoorstel ingediend, dus ik hoop dat wij daarover te gepasten tijde in onze commissie van gedachten kunnen wisselen.

Uiteraard zullen de sociale organisaties en vooral de vakbonden daaraan aandacht blijven besteden en zullen zij acties blijven voeren. In de Verenigde Staten, het meest libertaire land, zijn de fastfoodwerkers erin geslaagd om een verhoging af te dwingen. Het is dus zeker en vast mogelijk.

Alle armoedeorganisaties zijn daarover unaniem. Om mensen uit de armoede te halen, ook generatiearmoede, zijn inkomensverhogende maatregelen cruciaal. Dat wilde ik even meegeven.

17.04 Minister **Nathalie Muylle**: Mijnheer de voorzitter, even kort. Het is een complexe materie, dat weten we. Ik heb de laatste weken veel met ervaringsdeskundigen inzake armoede gesproken. Zij zeggen mij dat er de loonkwestie is, maar bij de mensen met lage lonen, en zeker bij vrouwen, ook heel vaak een probleem van mobiliteit met daaraan verbonden kosten voor kinderopvang. Dat is dus een ruimer perspectief.

Ik begrijp iets niet goed in uw repliek. U pleit voor veertien euro of op maandbasis bijna 2.300 euro, dus een stijging van de minimumlonen met bijna 40 %. Tegelijk zegt u dat het al een mooie stap zou zijn om de 1,1 % en de 2,4 % nu binnen de Groep van Tien te kunnen uitvoeren. Dit gaat wel over 3,5 %, niet over 40 %. In die zin moeten we oppassen als u spreekt over 14 euro: hoeveel jobs zal dit vernietigen?

Wat het laatste stuk van uw betoog betreft, ben ik het met u eens: we moeten alles in het werk stellen om het akkoord dat nu op tafel ligt over 1,1 % en 3,4 %, gelieerd aan artikel 39ter, door de Groep van Tien te krijgen.

Ik vind het schrijnend dat vandaag heel wat cao's 1,1 % al hebben toegepast: de middelste lonen hebben dit allemaal al gehad, maar de laagste lonen verliezen elke maand zonder akkoord 17 tot 18 euro. Ik wil vragen dat iedereen bij de eigen achterban mensen mobiliseert om ervoor te zorgen dat er snel een akkoord op tafel ligt bij de Groep van Tien.

17.05 **Steven De Vuyst** (PVDA-PTB): De stelling die u aanhaalt om te beweren dat het verhogen van het minimumloon tot 14 euro zou leiden tot jobverlies, is onkracht. In de Verenigde Staten is men daarin geslaagd en het wordt nu al toegepast in drie staten. Als we gewoon kijken naar de verdeling van de productiviteitswinsten, zoals daarnet gezegd, dan groeit de productiviteit in België nog altijd, maar is ze gewoon heel onrechtvaardig verdeeld. De productiviteitswinsten kunnen effectief de stijging van het minimumloon aan. Dat wilde ik even meegeven.

Waarom zijn de gesprekken dan nog altijd bezig? 1,1 % voor de minimumlonen is gewoon te weinig. Dat is niet substantieel om heel veel mensen die nu in moeilijkheden verkeren, die gaan werken en toch niet rondkomen, daaruit te halen. We moeten ons daar zeker over beraden. Ik durf het zelfs omgekeerd stellen: door het minimumloon wel substantieel op te trekken, zal men de economie wel aanzwengelen. Dat wilde ik nog even meegeven.

De **voorzitter**: Ik vermoed dat deze discussie hier nog wel zal opduiken.

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

18 **Vraag van Evita Willaert aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De positieve acties voor meer gelijke kansen op de arbeidsmarkt" (55001600C)**

18 **Question de Evita Willaert à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les actions positives visant une plus grande égalité des chances sur le marché du travail" (55001600C)**

18.01 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, op 11 maart 2019 trad het koninklijk besluit tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties in werking. Positieve acties zijn tijdelijke actiemaatregelen en programma's om de ongelijkheid van een kansengroep weg te werken op de arbeidsmarkt en op de werkvloer. Dergelijke positieve actiemaatregelen konden voordien een inbreuk vormen op het principe van gelijke behandeling. Werkgevers riskeerden op die manier de antidiscriminatiewetgeving te overtreden. Het koninklijk besluit maakt het voortaan mogelijk om positieve acties, actiemaatregelen en programma's te ontwikkelen zonder in strijd te zijn met het discriminatieverbod.

Positieve acties zijn broodnodig om de ongelijkheid op onze arbeidsmarkt te verminderen, voor bijvoorbeeld oudere werknemers, personen met een handicap of personen met een migratieachtergrond. Al de mensen die te maken krijgen met ongelijkheid wil men zo een duwtje in de rug geven. Het doel is iedereen mee aan boord te krijgen. Daarnaast willen we allemaal vermijden dat België onderaan de EU-lijst blijft bengelen wat betreft de werkzaamheidsgraad voor personen met een migratieachtergrond.

Mevrouw de minister, ik heb dan ook enkele vragen over de toepassing van dat koninklijk besluit tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties.

Hoeveel actieplannen werden er door de minister van Werk goedgekeurd sinds 11 maart 2019? Ik beseft dat het geen erg lange periode is. Hoeveel van die actieplannen zijn aangepaste cao's? Hoeveel daarvan zijn toetredingsaktes tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties?

Over welke discriminatiegronden en doelgroepen gaat het telkens? Graag verneem ik per discriminatiegrond en doelgroep het aantal aangepaste cao's en toetredingsaktes.

Hoeveel actieplannen werden er niet goedgekeurd? Hoeveel aanvragen zijn er in behandeling?

Welke acties hebt u of uw voorgangers ondernomen om die nieuwe maatregel bekend te maken bij de werkgevers? Werden er infomomenten georganiseerd? Werd er een informatiebrochure ontwikkeld?

18.02 Minister Nathalie Muylle: Mijnheer de voorzitter, mevrouw Willaert, ik vrees dat ik voor dit antwoord voor een stuk mijn antwoord op de vraag over mysterycalls zal herhalen. Tot op vandaag is er namelijk nog geen enkel actieplan ontvangen en bijgevolg ook nog geen enkel plan goedgekeurd. De meeste van uw vragen kan ik om die reden niet beantwoorden.

Uw vragen aangaande de informatieverspreiding, waarnaar mijn zorg ook uitgaat, zijn in dat opzicht wel belangrijk. In het kader van de oprichting van de evaluatiecommissie hebben wij contact opgenomen met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en het Interfederaal Gelijkekansencentrum Unia, om ervoor te zorgen dat zij via hun geijkte kanalen nog actiever informatie verspreiden. Ook het Verbond van Belgische Ondernemingen werd in dat verband gecontacteerd. Het VBO heeft zijn leden omtrent die maatregel geïnformeerd en aangemoedigd om er gebruik van te maken, onder andere recent nog in de nieuwsbrief van 6 november. Via alle kanalen die ons ter beschikking staan proberen wij dus om de informatie voluit te verspreiden.

Er zijn helaas nog geen actieplannen binnen. Ik wacht nog altijd op het eerste plan.

18.03 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Dank u wel, ik zal daar niet streng over zijn. Ik wilde alleen weten wat de stand van zaken is. Ik denk dat we dat zoveel mogelijk moeten verspreiden en dat we de gesprekken moeten blijven aangaan. Ik heb gezien dat er een heel goede en lijvige brochure bestaat van het Minderhedenforum. Die brochure geeft alle tips, *tricks* en tools aan. Ik denk dat dit ook iets is dat wij in de verf kunnen zetten. Ik zal hier regelmatig op terugkomen.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

19 Question de Jean-Marc Delizée à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "L'arrêté royal relatif à la reconnaissance de l'aidant proche et l'octroi de droits sociaux" (55001610C)

19 Vraag van Jean-Marc Delizée aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Het KB betreffende de erkenning van de mantelzorger en de toekenning van sociale rechten" (55001610C)

19.01 Jean-Marc Delizée (PS): Monsieur le président, madame la ministre, nous avons déjà souvent parlé, dans cette assemblée, de la question des aidants proches régie par la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant proche.

Depuis l'adoption de cette loi, quasiment plus rien n'a été fait en la matière. Mais à la fin de la précédente législature – si ma mémoire est bonne, cela devait être lors de la dernière séance plénière du 25 avril 2019 –, une loi a été adoptée, à savoir la loi du 17 mai 2019. Cette loi établit une reconnaissance des aidants proches, permet de mettre en place la procédure de reconnaissance, prévoit un nouveau droit pour les personnes aidantes et délègue le soin au gouvernement de mettre en place les autres droits sociaux auxquels les aidants proches peuvent prétendre.

Il est vrai qu'il a souvent été dit qu'on n'avait pas vraiment enregistré d'avancées dans ce dossier durant quatre ans et demi. Et puis, durant cette période un peu particulière, il y a finalement eu cette petite avancée. Je préfère parler ici d'avancée car le mot victoire est selon moi un peu trop fort.

Toujours est-il qu'un pas a été fait pour ces personnes qui sont quelque 800 000 dans notre pays et qui se consacrent à aider une personne dépendante de leur entourage.

Cette loi devait entrer en vigueur au 1^{er} octobre 2019. Mais, comme vous le savez, pour que cette loi puisse être appliquée, des arrêtés royaux devaient être adoptés. Or, lesdits arrêtés royaux n'ont toujours pas été publiés, même si je sais que le Conseil des ministres a approuvé, le 11 octobre dernier, deux projets d'arrêtés royaux.

Madame la ministre, je ne reviendrai pas sur les questions sur le retard, la concertation, le contenu des arrêtés puisqu'un débat a eu lieu, la semaine dernière, sur ces questions avec Mme De Block.

Cependant, il reste une question qui relève de votre compétence. En effet, la loi prévoit un nouveau congé d'un mois pour les aidants proches, ce qui n'est, d'ailleurs, pas beaucoup. Mais c'était le minimum minimorum sur lequel le Parlement s'est mis d'accord. Toutefois, la loi dit que le gouvernement peut, par arrêté royal, porter cette durée de congé à six mois.

Madame la ministre, allez-vous profiter de cette opportunité pour étendre la durée de ce nouveau congé? Si oui, pour quelle durée de congé opteriez-vous?

Par ailleurs, lors du débat qui a eu lieu la semaine dernière, Mme De Block a fait le point sur les mesures d'exécution pour l'assurance-maladie qui relève de sa compétence. Qu'en est-il de l'assurance-chômage? L'arrêté royal suffit-il? Doit-il être modifié?

Faut-il modifier la loi pour pouvoir l'exécuter dans le domaine du chômage?

Enfin, pensez-vous que le 1^{er} janvier 2020 soit une date réaliste pour le caractère opérationnel du dispositif?

19.02 Nathalie Muylle, ministre: Monsieur Delizée, comme vous le dites, ma collègue ministre des Affaires sociales est aussi responsable pour plusieurs aspects de ce dossier. Le droit aux congés thématiques pour les aidants proches et le droit aux allocations d'interruption relèvent pour l'essentiel de mes compétences.

La loi du 17 mai 2019 est rédigée de manière telle que lorsque l'arrêté royal réglant la reconnaissance des aidants proches sera entré en vigueur, les travailleurs du secteur privé qui disposent de la reconnaissance comme aidants proches pourront bénéficier du congé pour aidants proches directement sur la base de la loi. Ils auront également droit à des allocations d'interruption. C'est en principe également le cas pour les membres du personnel contractuel du secteur public. Aucun arrêté royal d'exécution n'est donc nécessaire à cet égard. J'ai fait mon travail et je dépends maintenant de l'arrêté royal de ma collègue.

En revanche, pour les membres du personnel statutaire du secteur public, un arrêté royal est nécessaire afin de régler le droit aux congés. Le Conseil des ministres a approuvé le 11 octobre dernier le projet d'arrêté royal réglementant le droit des agents statutaires dont le statut peut être déterminé par l'autorité fédérale. Cet arrêt est actuellement soumis pour avis à diverses instances. Il s'agit du comité de gestion de l'ONEM, du Conseil supérieur national des Personnes Handicapées, de la Commission entreprises publiques et du Comité A.

19.03 Jean-Marc Delizée (PS): Madame la ministre, je vous remercie pour ces réponses.

En fait, vous avez répondu aux questions que je n'avais pas posées par écrit mais que j'ai adaptées verbalement. Je vous en remercie. C'est clair, secteur public, les contractuels d'un côté, les statutaires de l'autre. Les avis sont sollicités. Parfait!

Néanmoins, il y a une question à laquelle vous n'avez pas répondu. Allez-vous en profiter pour prolonger ce congé à plus d'un mois? Par ailleurs, la date du 1^{er} janvier 2020 vous paraît-elle crédible pour finaliser ce dossier?

19.04 Nathalie Muylle, ministre: Le délai est d'un mois après évaluation et peut aller jusqu'à six mois. Mais le délai indiqué dans l'arrêté royal est d'un mois.

19.05 Jean-Marc Delizée (PS): Quand on dit que le gouvernement peut, vous pouvez décider trois mois. On reste donc sur un mois. Et pour le 1^{er} janvier 2020?

19.06 Nathalie Muylle, ministre: On attend les avis mais, normalement, oui.

19.07 Jean-Marc Delizée (PS): Je remercie la ministre pour sa réponse.

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

20 Vraag van Anja Vanrobaeys aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De arbeidsomstandigheden van ambulanciers bij private ambulancediensten" (55001613C)

20 Question de Anja Vanrobaeys à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les conditions de travail des ambulanciers dans les services ambulanciers privés" (55001613C)

20.01 Anja Vanrobaeys (sp.a): Mevrouw de minister, ambulanciers die bij private ambulancediensten werken en rijden voor de 112, worden blijkbaar verplicht om, naast de prestaties die zij professioneel leveren in het kader van hun arbeidsovereenkomst, ook nog bijkomende shiften te presteren als vrijwilliger bij een vzw, die evenwel dikwijls gelinkt is met de vennootschap van de werkgever. Zo is het niet ondenkbaar dat ambulanciers bij private ambulancediensten prestaties verrichten van 48 tot soms 72 uur aan één stuk – men spreekt soms zelfs van 96 uur aan één stuk – omdat zij eigenlijk shiften als vrijwilliger en als beroepskracht gewoon afwisselen.

Ik hoef u niet uit te leggen dat men oververmoeid geraakt met zulke shiften. De ambulanciers lopen hierdoor ook meer risico op ongevallen en beoordelingsfouten wanneer zij hulp moeten verlenen. Veel mensen houden het ook niet uit: er is een enorm personeelsverloop bij die diensten, men raakt snel uitgeblust en uiteindelijk wisselt men van job. Sommigen keren terug naar hun oude job, anderen schakelen over naar de ambulancediensten van de brandweer, waar er wel vrijwilligerswerk bestaat, maar waar minder uren aan één stuk worden gepresteerd.

Daarnaast is er de vaststelling dat het loon van de ambulanciers niet correct wordt uitbetaald. In hun arbeidsovereenkomst wordt een basisloon bepaald. Terwijl ambulanciers de dag- en nachtschiften aan elkaar rijgen, voorzien avenanten in hun arbeidsovereenkomst slechts in het basisloon voor een 38-urenweek, waardoor zij nacht- en ploegenpremies missen.

Deze wanpraktijken werden al vastgesteld door de sociale-inspectiediensten, die al controles hebben uitgevoerd. Uit het antwoord op een parlementaire vraag in de vorige legislatuur bleek dat tijdens die controles verschillende inbreuken werden vastgesteld. Zij werden doorgestuurd naar het arbeidsauditoraat, maar de situatie bij de private ambulancediensten verandert niet veel. De klachten blijven toestromen, vandaar enkele vragen, mevrouw de minister.

Wat is de huidige stand van zaken? Op welke manier wordt de zaak opgevolgd? Hoe kunnen misbruiken worden vermeden?

Denkt u dat een wetswijziging nodig is om aan de praktijken een halt toe te roepen?

20.02 Minister **Nathalie Muylle**: Mevrouw Vanrobaeys, het dossier is mij natuurlijk niet onbekend. Bij de arbeidsinspectie, Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg werden verschillende onderzoeken gestart naar mogelijke inbreuken op de naleving van het arbeidsrecht bij de ambulancierdiensten in Vlaanderen. Verscheidene pro justitia's werden opgesteld en aan de bevoegde arbeidsauditoraten bezorgd. Het betreft inbreuken op arbeidsduur, de betaling van overuren en Dimona.

Het is nu aan de arbeidsauditoraten om de gepaste maatregelen te nemen in deze dossiers. In één dossier moeten er nog onderzoeksdaden worden gesteld. Ik kan u alvast meedelen dat ook daar de voornoemde inbreuken werden vastgesteld. Het dossier zou eerstdaags afgehandeld worden door de bevoegde inspecteur. In een ander dossier werden geen inbreuken vastgesteld aangaande de problematiek, maar werden evenwel andere inbreuken op de arbeidsreglementering vastgesteld. Deze zullen uiteraard ook worden opgevolgd.

In verband met uw tweede vraag kan ik u meedelen dat ik de mening deel die mijn voorganger eerder in de commissie naar voren heeft gebracht, namelijk dat het niet aangewezen is dat een onderneming zich verbindt met de vzw voor het uitoefenen van dezelfde activiteiten, met dezelfde infrastructuur en hetzelfde personeel. Er zou kunnen worden overwogen om expliciet te bepalen dat de vzw iemand niet als vrijwilliger kan inzetten wanneer dezelfde persoon reeds als werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst gelijkaardige prestaties verricht voor een onderneming waarmee de vzw nauwe verbondenheid vertoont.

U vraagt of daarvoor wetgevend werk nodig is. Het antwoord is ja. Het gaat hier over de vrijwilligerswetgeving en deze valt onder mijn collega De Block, de minister van Sociale Zaken. Dus misschien moet u bij haar eens uw oor te luisteren leggen. Mij lijkt dit echter niet onlogisch.

20.03 **Anja Vanrobaeys** (sp.a): Mevrouw de minister, ik wilde gewoon nog eens bevestiging en weten wat de precieze situatie is vooraleer ik verdere stappen zet. Ik hoop dat dit onderzoek tot resultaat zal leiden. Ik heb gesproken met verscheidene ambulanciers. Sommige werken tot 96 uur per week. Het gaat echt om mensen die levens willen redden, en nu gefrustreerd en op zijn omdat zij zoveel shiften na mekaar moeten presteren, terwijl dat eigenlijk niet toegelaten is door de arbeidswetgeving.

Ik zal de vraag in elk geval ook stellen aan uw collega De Block. Ik reik alvast de hand uit om gezamenlijk wetgevend initiatief te nemen, zodat er een einde wordt gesteld aan deze wanpraktijken.

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

De **voorzitter**: Vragen nr. 55001623C en 55001624C van de heer Kir worden omgezet in schriftelijke vragen. Vraag nr. 55001627C van mevrouw Lanjri wordt omgezet in een schriftelijke vraag.

21 **Vraag van Steven De Vuyst aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Lhoist" (55001630C)**

21 **Question de Steven De Vuyst à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Lhoist" (55001630C)**

21.01 **Steven De Vuyst** (PVDA-PTB): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, mijn vorige vraag ging over de nakende ontslagen bij Bekaert, hier gaat het over Lhoist.

Mevrouw de minister, de multinational Lhoist produceert kalk in het stroomgebied van de Maas en kondigde in september aan 120 van de 750 werknemers van de groep in België te willen ontslaan. De onderhandelingen hebben tot nu toe geleid tot het behoud van 16 arbeidsplaatsen, terwijl het onafhankelijk studiebureau Secafi het behoud van 36 arbeidsplaatsen had aanbevolen. Die 36 banen zouden zorgen voor een betere werkorganisatie en zouden het risico van te grote polyvalentie verminderen. Ze zouden ook de veiligheid waarborgen en een optimale werklast voor het personeel garanderen.

Een pittig detail. Ik weet dat u niet bevoegd bent voor Financiën, zoals daarnet gezegd, maar het blijft leuk om mee te geven dat Lhoist in 2018 257 miljoen euro winst heeft gemaakt en slechts 59.000 euro belastingen heeft betaald. Sinds 2013 heeft Lhoist bijna 1,2 miljard euro winst gemaakt. Bovendien zou Lhoist van de federale regering 3 miljoen euro aan steun en werkgelegenheidspremies van allerlei aard hebben ontvangen. Deze steun werd uiteraard toegekend met het oog op behoud van de werkgelegenheid.

Op basis van deze stand van zaken heb ik verscheidene vragen voor u, gelijklopend aan de vragen die ik heb gesteld in het dossier van Bekaert.

Ten eerste, eventueel ter bevestiging. Wat heeft Lhoist precies gekregen in termen van overheidssteun? Kunt u het door de vakbonden vermelde cijfer van 3 miljoen euro op 5 jaar bevestigen of niet? Zo niet, wat is dan het exacte bedrag van de steun en de premies die deze onderneming heeft ontvangen?

Ten tweede, u heeft gesproken over maatregelen die genomen werden in het kader van Bekaert en de tewerkstellingscel. Welke maatregelen zou u kunnen nemen bij deze ingrijpende herstructurering, om voor de getroffen werknemers een geschikte oplossing te vinden? Het eerder vermelde studiebureau Secafi heeft aangegeven dat er meer jobs kunnen worden gered en kunnen behouden blijven.

Uiteraard zijn er ook een aantal pistes aangereikt door de vakbonden zelf. Om het veiligstellen van de werkgelegenheid te garanderen, kan er uiteraard ook uit andere vaatjes getapt worden. Er is een voorstel tot arbeidstijdverkorting en tot reorganisatie van het werk en er zijn zelfs mogelijkheden tot vervroegde opruiming, het brugpensioen.

Hoe staat u tegenover het voorstel om alle steun die aan de onderneming werd verleend, terug te vorderen om een vergoedingsfonds voor ontslagen werknemers op te richten, als zij toch volhardt en zij de betrokken werknemers op straat wil zetten?

Ten slotte heb ik nog een vraag over de impact van de herstructurering op de onderaannemers. Hebt u daarover al info ontvangen? Welke maatregelen wil u nemen om ook voor hen een sociaal bloedbad te vermijden?

21.02 Minister **Nathalie Muylle**: Mijnheer De Vuyst, ik heb een probleem. Ik heb uw vraag in het Frans ontvangen en ik heb ook een Franstalig antwoord. De vraag is pas gisteren, net voor 11.00 uur ingediend, in het Frans.

21.03 **Steven De Vuyst** (PVDA-PTB): Mevrouw de minister, wij zijn flexibel. Wij zijn een tweetalige partij. U mag dus gerust in het Frans antwoorden.

21.04 Minister **Nathalie Muylle**: Ik zal u het antwoord in het Frans geven. Het zal door de diensten ook worden vertaald.

Sur la base des informations fournies par le conciliateur social du SPF ETCS qui suit le secteur, la procédure Renault est toujours en cours dans l'entreprise. Lundi, par exemple, un conseil d'entreprise extraordinaire a été organisé dans ce contexte.

Pour l'instant, aucun dossier n'a été déposé auprès de mon administration en matière de licenciement collectif et d'entrée en régime de chômage avec complément d'entreprise. Comme nous l'avons déjà dit, les négociations sont toujours en cours; le conciliateur susmentionné peut toujours être appelé à intervenir si les parties à la négociation le jugent souhaitable. Le nombre de licenciements qui seront effectués n'est pas encore clair, et l'impact qu'il aura sur l'emploi, notamment chez les sous-traitants, n'est pas encore connu.

J'en viens à votre première question concernant l'aide publique dont l'entreprise a bénéficié. Je dois vous renvoyer aux ministres régionaux compétents. Il va sans dire que les parties qui négocient disposent d'une série d'instruments fournis par l'État pour faire face à cette restructuration d'une manière sociale, comportant par exemple une réduction collective du temps de travail. Lorsqu'une entreprise notifie au service régional de l'emploi un licenciement collectif d'au moins 10 % de son effectif, et qu'elle est reconnue comme étant en restructuration, sur la base de l'article 15 de la loi du 3 mai 2007, elle peut négocier avec les syndicats une convention collective de travail conclue en application de la CCT n° 136 du CNT.

Jusqu'à la fin de cette année, cela inclut la possibilité d'abaisser à 58 ans l'âge auquel on peut bénéficier d'une indemnité de chômage avec complément d'entreprise. En outre, en cas de licenciement collectif, l'employeur est tenu de payer une indemnité particulière aux travailleurs concernés. Celle-ci a pour objectif d'adoucir quelque peu les conséquences d'un licenciement collectif. Les règles y relatives se trouvent dans la CCT n° 10 conclue au sein du Conseil national du travail.

21.05 Steven De Vuyt (PVDA-PTB): Dank u wel, mevrouw de minister. Zoals u zegt, zijn de onderhandelingen nog steeds bezig. De vakbonden zijn ook klaar om verdere acties te ondernemen indien zou blijken dat de werkgever niet bereid is om voor het behoud van de werkgelegenheid te gaan in deze site. Geen enkele economische noodzaak toont aan dat deze vestiging zou moeten sluiten. De vestiging is, zoals daarnet reeds gezegd, financieel gezond.

Ik wil u ook een antwoord in het Frans niet onthouden.

Les travailleurs attendent autre chose de vous. Des solutions existent. Les syndicats ont proposé des alternatives mais cela ne semble pas vous intéresser. Votre message sera entendu, sachez-le, car la situation est scandaleuse. Lhoist a construit sa richesse en faisant travailler son personnel à flux tendu, dans la poussière et avec de lourdes charges. C'est toujours la même chose, cela en devient vraiment pénible: une entreprise grossit grâce aux efforts des travailleurs. L'État leur donne des subsides pour préserver l'emploi, la firme fait de l'évasion fiscale et dès qu'il y a moyen de se faire encore plus de fric pour les actionnaires, on licencie. Les perdants sont toujours les mêmes: les travailleurs et l'État, avec la complicité de ce dernier.

Je vous remercie pour votre réponse qui n'apporte pas de solution aux travailleurs.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

De **voorzitter**: Ik wil de minister bedanken voor haar komst en haar antwoorden en de commissieleden voor hun actieve deelname.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 16.51 uur.

La réunion publique de commission est levée à 16 h 51.