

Commission des Affaires sociales,
de l'Emploi et des Pensions

Commissie voor Sociale Zaken,
Werk en Pensioenen

du

van

MARDI 6 JUIN 2023

DINSDAG 6 JUNI 2023

Après-midi

Namiddag

Le développement des questions commence à 16 h 10. La réunion est présidée par Mme Cécile Cornet.

De behandeling van de vragen vangt aan om 16.10 uur. De vergadering wordt voorgezeten door mevrouw Cécile Cornet.

Les textes figurant en italique dans le Compte rendu intégral n'ont pas été prononcés et sont la reproduction exacte des textes déposés par les auteurs.

De teksten die in cursief zijn opgenomen in het Integraal Verslag werden niet uitgesproken en steunen uitsluitend op de tekst die de spreker heeft ingediend.

01 Vraag van Kristof Calvo aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De verbreding van de vrijstelling van indiening van een ziektebriefje" (55035902C)

01 Question de Kristof Calvo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'élargissement de la dispense de certificat médical" (55035902C)

01.01 Kristof Calvo (Ecolo-Groen): Mijnheer de minister, ik verwijs naar de schriftelijke versie van mijn ingediende vraag.

Met de wet van 30 oktober 2022 houdende diverse bepalingen betreffende arbeidsongeschiktheid werd bepaald dat een werknemer er driemaal per kalenderjaar niet toe gehouden is een geneeskundig getuigschrift voor te leggen voor de eerste dag van een arbeidsongeschiktheid.

De afschaffing van het ziektebriefje voor de eerste dag afwezigheid is een belangrijke realisatie van deze regering.

Onder meer huisartsenvereniging Domus Medica is er alvast van overtuigd dat een verdere uitbreiding van deze vrijstelling van ziektebriefjes zowel patiënten, huisartsen als werkgevers ten goede zal komen en de huisartsen zal helpen zich te concentreren op het bieden van kwalitatieve gezondheidszorg.

Voorbeelden uit het buitenland tonen aan dat een dergelijke uitbreiding niet leidt tot meer ziekte of misbruik, terwijl het wel significant de administratieve rompslomp en kosten, onder meer bij artsen, vermindert.

Samen met collega Cornet diende ik dan ook alvast een wetsvoorstel (55K3289) in om verder te gaan op het elan en op dit vlak verdere vooruitgang te bekomen.

Daarom volgende vragen aan u, minister:

- 1. Wat is uw standpunt over het uitbreiden van de vrijstelling van het voorleggen van een ziektebriefje naar de eerste drie dagen arbeidsongeschiktheid?*
- 2. In december konden we in de pers lezen dat u samen met de minister bevoegd voor Volksgezondheid en Sociale Zaken hierover een adviesvraag had gesteld aan de Nationale Arbeidsraad. Wat was uw exacte vraag en welk antwoord heeft u bekomen?*
- 3. In de bespreking van de wet van 30 oktober gaf u aan dat er een evaluatie zou gebeuren na één jaar, in overleg met de sociale partners, de sociale secretariaten en de betrokken ministers. Hoe ziet u*

deze evaluatie, welke criteria zullen gehanteerd worden en wat is de exacte timing?

4. Welke stappen zal u deze legislatuur eventueel nog zetten om een uitbreiding te realiseren?

01.02 Minister **Pierre-Yves Dermagne**: Ik ben, na de evaluatie van de recente maatregelen, voorstander van de structurele afschaffing van de ziektebriefjes van korte duur. De maatregelen betekenen alvast een eerste stap, maar er is meer nodig. In december heb ik, samen met collega-minister Vandenbroucke, een adviesvraag gesteld aan de NAR omtrent drie concrete voorstellen.

Op 28 februari ontvingen we een constructief advies van de NAR over ons eerste voorstel, met name betreffende het digitaal medisch attest. Dat digitaal attest zal begin 2024 in de meeste huisartssoftwarepakketten geïntegreerd worden.

Het tweede en derde voorstel betreffen respectievelijk de structurele opschorting van het opvragen van ziektebriefjes van korte duur, in casu tot drie dagen, en de ontwikkeling van een digitale tool voor zelfevaluatie en -attestering tot drie dagen ziekte, naar analogie van de zelfevaluatietool tijdens de COVID-19-periode. Werknemers die zich niet goed voelen, zouden digitaal een medische vragenlijst kunnen invullen, waarna een algoritme aangeeft of ze al dan niet moeten thuisblijven van het werk, kunnen thuiswerken of het best toch even de huisarts kunnen langsgaan.

Het gebruik van de tool zou onder meer kunnen worden geactiveerd in periodes met een hoog aantal virale besmettingen. De sociale partners stellen zich vooralsnog terughoudend op ten opzichte van beide voorstellen. We willen eerst een evaluatie van de recente maatregel afwachten en de problematiek bekijken vanuit een ruimer kader waarbij alle dimensies inzake absentieïsme mee geëvalueerd worden.

In nauwe samenwerking met collega Vandenbroucke organiseren we een kwalitatieve en een kwantitatieve evaluatie op basis van data en informatie ingewonnen uit verschillende databronnen en bij betrokken partijen. In het najaar 2023 willen we de evaluatie afronden en, zoals afgesproken in de regering, op basis daarvan een beslissing nemen of en op welke manier het systeem moet worden bijgestuurd.

01.03 **Kristof Calvo** (Ecolo-Groen): Mijnheer de minister, uw overtuiging blijkt uit uw antwoord. Ik erkende het al in mijn vraag dat u inderdaad voorstander bent van de afschaffing. Minister Vandenbroucke heeft in dezelfde zin geantwoord op mijn schriftelijke vraag ter zake. We moeten er nu alles aan doen om met die overtuiging aan de slag te gaan.

Er is volgens mij wel een momentum. Ik begrijp dat u de formele evaluatie wilt afwachten, maar er zijn toch heel wat positieve signalen. Ik denk dat de tijdsgeest hier rijp voor is en hoop in elk geval dat we de zittingsperiode kunnen afsluiten met een hervorming, die de eerste stap die we hebben gezet, overstijgt. Dat is ook de reden waarom onze fractie een wetsvoorstel heeft ingediend.

Hopelijk wordt de verdere hervorming snel op de agenda geplaatst. De kwestie wordt dus zeker vervolgd. Als de Ecolo-Groenfractie, een aanzienlijk deel van de huisartsen, u als vice-eersteminister en minister Vandenbroucke overtuigd zijn, ben ik relatief optimistisch over de afloop van het dossier, maar het zal nog wat inzet en hardnekkigheid vergen van ons allemaal. Onze fractie wil in de tijd die ons nog rest in deze zittingsperiode graag nog een stap voorwaarts zetten.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

02 **Vraag van Ellen Samyn aan Karine Lalieux (Pensioenen en Maatschappelijke Integratie, Personen met een handicap, Armoedebestrijding en Beliris) over "De vaststelling dat nauwelijks 1 % van de SWT-ers opnieuw aan het werk gaat" (55036018C)**

02 **Question de Ellen Samyn à Karine Lalieux (Pensions et Intégration sociale, Personnes handicapées, Lutte contre la pauvreté et Beliris) sur "Le constat que seulement 1 % des bénéficiaires du RCC reprennent le travail" (55036018C)**

02.01 **Ellen Samyn** (VB): Mevrouw de voorzitter, ik verwijs naar de ingediende vraag.

Een studie van de UGent toont aan dat minder dan 1 % van de personen in het SWT-stelsel na een jaar opnieuw aan het werk is. Van de 6.287 SWT'ers die in februari 2022 ingeschreven waren, zijn er een jaar later slechts 39 opnieuw aan de slag. Dat is 0,62 procent, ofwel minder dan 1 op 160. De analyse van de onderzoekers is dat de SWT'ers niet gemotiveerd worden om te gaan werken, aangezien de combinatie uitkering-bedrijfstoeslag te hoog ligt.

Experts pleiten voor een afschaffing van het systeem. Wat is de mening van de regering hierover?

Zal het SWT-stelsel aangepast/afgeschaft worden in uw geplande pensioenhervorming?

Het opnieuw activeren van SWT'ers loopt niet van een leien dakje, mensen zijn naar verluidt amper op de hoogte dat ze nog verondersteld worden om terug aan de slag te gaan. Heeft u onlangs nog samengezeten met de bevoegde ministers van de deelstaten hierover? Komt er een gezamenlijk plan van aanpak om SWT'ers te activeren?

In één van uw vorige voorstellen gaf u aan dat u werkgevers die te weinig 60-plussers in dienst hebben, wil sanctioneren. Staat u hier nog steeds achter? Hoe valt dit te rijmen met de SWT-deur die wagenwijd blijft openstaan?

02.02 Minister **Pierre-Yves Dermagne**: Mevrouw Samyn, in het sociaal akkoord van de sociale partners zit ook de verlenging van het SWT. Dat stelsel werd over de jaren heen steeds verder uitgebouwd. In 2012 waren er 115.000 personen in het stelsel, vandaag – de recentste cijfers dateren van 2022 – nog slechts een kleine 25.000 mensen.

De regels over de aangepaste beschikbaarheid voor werklozen die een beroep doen op het SWT zijn duidelijk: zij moeten zich inschrijven als werkzoekende, een passende job of opleiding aanvaarden, zich aanbieden bij de regionale arbeidsbemiddelingsdienst en meewerken aan een begeleidingsplan of inschakelingsparcours. Een werkloze met SWT die zijn verplichtingen niet nakomt, kan tijdelijk of definitief worden uitgesloten van een uitkering. De SWT-regeling en maatregelen om discriminatie van oudere werknemers tegen te gaan, zijn niet tegenstrijdig.

Het SWT-stelsel geeft werkgevers en werknemers in bepaalde situaties en onder bepaalde voorwaarden de mogelijkheid om vroeger het bedrijf te verlaten, bijvoorbeeld bij een collectief ontslag na een zeer lange loopbaan, of nog om medische redenen.

Uit studies weten wij dat er grote diversiteit bestaat binnen de groep van oudere werknemers en hun gezondheidstoestand, naargelang het beroep dat zij uitgeoefend hebben en hoelang. De zwaarte van de beroepen weegt zwaar door in de mogelijkheid om langer aan de slag te blijven.

We moeten daarnaast dus nog blijven inzetten op maatregelen om die zwaarte van de beroepen te bestrijden. Daarnaast mogen we inderdaad de ogen niet sluiten voor de moeilijkheden die oudere werknemers die nog aan de slag kunnen blijven, ondervinden bij het zoeken naar een nieuwe job. Ook daaraan moet worden gewerkt.

02.03 **Ellen Samyn** (VB): Mijnheer de minister, we kunnen eigenlijk enkel stellen dat het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag niet werkt. Het is een systeem dat niet meer aangepast is aan de huidige arbeidssituatie, zeker niet wat de Vlaamse arbeidssituatie betreft. Toen het SWT werd ingevoerd, waren er veel werkzoekenden en weinig vacatures. Het idee om een oudere persoon eruit te duwen zodat er plaats is voor iemand die jonger is, is vandaag niet meer van tel. De huidige situatie is nu totaal omgekeerd in vergelijking met de tijd waarin het systeem werd ingevoerd. Vandaag stond er in de krant dat er een inkrimping is van de langdurige werkloosheid, maar vooral als gevolg van bijvoorbeeld de hervorming van stelsels waarbij werklozen zijn vrijgesteld van het zoeken naar werk, meer bepaald het SWT. Met het oog op een werkzaamheidsgraad van 80 % is dat natuurlijk geen goede evolutie.

Het SWT is ook een typisch voorbeeld van een communautair dossier. Terwijl men in Vlaanderen af wil van de starre eindeloopbaanaanpak van de federale regering, blijft men op het Franstalige niveau eerder vasthouden aan het SWT, om zo oudere mensen zo snel mogelijk uit de arbeidsmarkt te duwen richting pensioen. Hoe men het ook draait of keert, Vlaanderen en Wallonië blijven twee verschillende entiteiten met verschillende noden. Onze Vlaamse arbeidsmarkt is bijvoorbeeld oververhit. Er zijn veel vacatures, maar weinig kandidaten. Het zou dus niet meer dan logisch zijn dat Vlaanderen een eigen gericht arbeidsmarktbeleid kan opstellen dat voldoende afwijkt van de logge en weinig dynamische

attitudes van het Franstalige en federale niveau.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

03 Vraag van Kristof Calvo aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het opnemen van zorgverlof" (55036022C)

03 Question de Kristof Calvo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La prise d'un congé d'aidant" (55036022C)

03.01 Kristof Calvo (Ecolo-Groen): Mijnheer de minister, collega Vanrobaeys heeft zopas bij de begrotingsbespreking het thema van het zorgverlof al aangekaart en zelf heb ik daarover eerder een vraag ingediend. Vandaag verwijs ik naar de schriftelijke versie van mijn vraag.

Artikel 30bis, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zoals ingevoegd door de wet van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 voorziet in het recht op vijf dagen zorgverlof. De werknemer heeft hiermee het recht om, binnen het verlofkrediet van het verlof wegens dwingende redenen, van het werk afwezig te zijn gedurende maximaal vijf, al dan niet aaneensluitende, dagen per kalenderjaar met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een welbepaald familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun.

Het verlof is in beginsel onbezoldigd, tenzij anders overeengekomen (bv. in onderling akkoord tussen de werkgever en werknemer of via een collectieve arbeidsovereenkomst). Artikel 30bis voorziet eveneens in de mogelijkheid om in een uitkering vanwege de RVA te voorzien voor de dagen zorgverlof waarvoor de werknemer geen aanspraak maakt op loon. Het Koninklijk Besluit dat hiertoe genomen moet worden, is er tot op heden echter nog niet.

Daarom volgende vragen:

- 1. Hoeveel mensen namen sinds de invoering en tot op heden het zorgverlof op?*
- 2. Hoeveel mensen deden dit betaald door hun werkgever?*
- 3. Hoeveel onbetaald?*
- 4. Plant u een KB om uitvoering te geven aan de mogelijkheid tot uitkering vanwege de RVA?*
- 5. Welke elementen moet een dergelijk KB volgens u omvatten op het vlak van het bedrag van deze uitkering, en van de nadere voorwaarden tot toekenning ervan?*

03.02 Minister **Pierre-Yves Dermagne**: Mijnheer Calvo, uw vraag heeft betrekking op de nieuwe regeling inzake het zorgverlof, dat ik heb ingevoerd in het kader van de omzetting van de work-lifebalancerichtlijn.

Zoals ik al antwoordde op de vraag van mevrouw Vanrobaeys, is er nog geen RVA-uitkering, omdat daarover op begrotingsniveau nog geen akkoord is bereikt. Dat neemt niet weg dat werknemers al gebruik kunnen maken van dat zeer flexibele verlof om voor een gezins- of familielid te zorgen.

Aangezien het gaat om een opschorting van de arbeidsovereenkomst, net zoals het verlof wegens dwingende redenen, worden de 5 dagen waarop de werknemer jaarlijks recht heeft, niet bij mijn diensten geregistreerd.

Ik reken alvast op de steun van de Ecolo-Groenfractie voor een positieve beslissing van de regering.

03.03 Kristof Calvo (Ecolo-Groen): Mijnheer de minister, een recht zonder een financiële onderbouw is vooral een recht op papier. U hebt de kwestie al op eerdere begrotingsbesprekingen aangekaart, heb ik begrepen. Ik heb ook een zeker vermoeden waar de weerstand zit. Dat is het voordeel van het feit dat ik al een aantal jaar lid ben van de meerderheid.

Hoe dan ook is het nog een to do voor het laatste jaar van de club.

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

La **présidente**: La question n° 55036032C de Mme Fonck est sans objet, puisqu'elle a déjà été reportée pendant la réunion précédente.

Aan de orde is vraag nr. 55036426C van de heer Freilich. Hij is niet aanwezig.

La question n° 55036441C de Mme Tania De Jonge est transformée en question écrite. La question n° 55036685C de Mme Catherine Fonck et la question n° 55036698C de Mme Nadia Moscufo sont reportées.

04 **Samengevoegde vragen van**

- Anja Vanrobaeys aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het sociaal conflict bij Delhaize" (55036883C)
- Sophie Rohonyi aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De nakende verzelfstandiging van de 128 Delhaizewinkels in eigen beheer" (55036949C)
- Gaby Colebunders aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het franchiseplan van Delhaize, de aanvallen op het stakingsrecht en de reactie van de regering" (55037058C)
- Nadia Moscufo aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het franchiseplan van Delhaize, de aanvallen op het stakingsrecht en de reactie van de regering" (55037059C)
- Raoul Hedebouw aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het franchiseplan van Delhaize, de aanvallen op het stakingsrecht en de reactie van de regering" (55037060C)
- Kristof Calvo aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Interim- en studentenarbeid tijdens stakingen" (55037061C)

04 **Questions jointes de**

- Anja Vanrobaeys à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le conflit social chez Delhaize" (55036883C)
- Sophie Rohonyi à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La franchisation imminente des 128 magasins intégrés Delhaize" (55036949C)
- Gaby Colebunders à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le plan de franchise de Delhaize, les attaques au droit de grève et la réaction du gouvernement" (55037058C)
- Nadia Moscufo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le plan de franchise de Delhaize, les attaques au droit de grève et la réaction du gouvernement" (55037059C)
- Raoul Hedebouw à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le plan de franchise de Delhaize, les attaques au droit de grève et la réaction du gouvernement" (55037060C)
- Kristof Calvo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le travail étudiant et intérimaire lors de grèves" (55037061C)

04.01 **Anja Vanrobaeys** (Vooruit): Mijnheer de minister, ik had mijn vraag ingediend, maar zal ze toch enigszins aanpassen, want ondertussen heeft op 1 juni 2023 de plenaire vergadering plaatsgevonden waarop ik ook een vraag heb gesteld en u een plan van aanpak met zeven punten hebt voorgesteld.

Een van die punten is de uitbreiding van de wet-Renault, waarbij de periode van 60 naar 120 dagen wordt uitgebreid. Ook komen er meer verplichtingen voor onderaannemers die bedrijven overnemen, een informatieplicht, een verplicht sociaal plan gericht op tewerkstelling en garanties op werkzekerheid. Als die informatie verkeerd zou zijn, gelden er sancties. Bovendien geldt een verbod op jobstudenten tijdens stakingen. Bij Delhaize hebben we immers vastgesteld dat distributiecentra werden geopend waarvan niemand op de hoogte was en die volgestouwd werden met jobstudenten om de staking te breken.

Uiteraard staan we achter die voorstellen. Ik heb telkens opnieuw gezegd dat Delhaize momenteel in de sofa zit, gebruikmaakt van de gaten in de wetgeving en dus niet hoeft te onderhandelen over een sociaal plan. Ondertussen zit het Delhaizepersoneel in zak en as. Zoals ik in de plenaire vergadering van 1 juni heb uiteengezet, heb ik met medewerkers van de Delhaizewinkel in Aalst gesproken. Zij

verklaren dat ze het niet meer zien zitten en dat niemand zich om hen bekommert. Gelukkig beschikken we nu over dat plan van aanpak.

Jammer genoeg reageerden ongeveer een uur later het VBO en Unizo met de mededeling dat ze het plan helemaal niet zien zitten. Hun reactie was nog niet zo erg als bij het voorstel dat ik met enkele andere parlementsleden heb ingediend. Daarbij spraken ze van een communistische heilstaat toen we franchisenemers voor een zekere verantwoordelijkheid wilden stellen.

Ik sta achter uw plan van aanpak. Wat zijn evenwel de verdere stappen? Hoe zult u ervoor zorgen dat dat plan werkelijkheid wordt, zodat de werknemers van Delhaize en andere supermarkten de bescherming kunnen genieten en zodat het door ons vooropgestelde level playing field gegarandeerd blijft? Naar aanleiding van die vraag in de plenaire vergadering heeft iemand die ontslagen was bij Makro, immers contact met me opgenomen. Hij krijgt bijna niets van de opzegvergoeding waarop hij recht heeft, omdat er een sterfhuisconstructie is opgesteld.

04.02 Gaby Colebunders (PVDA-PTB): Ik ga al even mee in de vakbondswereld en heb nog nooit een werkgever gezien als Delhaize, die halsstarrig blijft volhouden op alle niveaus. Als men ziet welke richting het zou kunnen uitgaan, met de risico's op sociale dumping in de hele sector, de aanval op het stakingsrecht en de weigering van sociaal overleg, dan is het ongelooflijk hoe men in de zetel kan zitten en zich dit allemaal kan veroorloven.

In de plenaire vergadering antwoordde u al dat u een wetsontwerp met een aantal voorstellen hebt voorgelegd aan de sociale partners. De sociale partners hebben twee maanden tijd om een advies te geven. Vervolgens komt het wetsontwerp op de regeringstafel. Wat vinden de andere meerderheidspartijen van uw voorstel? Wanneer moet deze tekst worden goedgekeurd? Hoe zal uw voorstel het sociaal conflict bij Delhaize oplossen en bijdragen aan het intrekken van het franchiseplan?

De vakbonden hebben om een nieuwe bemiddelingsbijeenkomst gevraagd, maar de directie van Delhaize doet haar best om die kwestie te blijven ontwijken. Het wordt belachelijk hoe ze elk gesprek ontwijken. Wat doet u als minister van sociale dialoog op dit gebied?

De afgelopen maanden en jaren zijn er grote aanvallen geweest op het stakingsrecht. U hebt onlangs een brief gestuurd naar de minister van Justitie om dit recht te herstellen. Wat is de stand van zaken? Wat heeft uw regering op dat gebied gedaan?

04.03 Kristof Calvo (Ecolo-Groen): Mijnheer de minister, ik heb een specifieke vraag. Ik steek niet weg dat de kwestie-Delhaize mijn interesse iets heeft geprikkeld, maar eigenlijk stond dat voor mij wat los van dit debat. Elk nadeel heeft echter ook zijn voordeel, want dat geeft mij de kans om ook iets te zeggen over uw Delhaizeplan. Het zal u niet verbazen dat onze fractie tevreden is dat een aantal zaken daarin terugkomen, ook zaken die in de lijn liggen van het wetsvoorstel dat collega Cornet en ikzelf hebben ingediend. Het is dus goed dat u nu met een pakket voorstellen komt. Aangezien mijn vraag hierbij is gevoegd, sluit ik mij aan bij de collega's. Wat zijn de volgende stappen en binnen welke termijn mogen wij hierover meer duidelijkheid verwachten?

Mijn eigenlijke vraag betreft de inzet van studentenarbeid tijdens stakingen of lock-outs. Ik heb ondertussen kennisgenomen van uw voorstel. U hebt hieromtrent een positie ingenomen, maar mijn vraag is erop gericht om meer te weten over hoe dat de voorbije tijd is verlopen, niet alleen bij Delhaize, maar ook op andere plekken. Hebt u cijfers of indicaties over de mate waarin studentenarbeid wordt ingezet tijdens stakingen of lock-outs? Zijn er argumenten om ter zake bij te sturen? Ik ben benieuwd naar de ervaringen op het terrein. Ik vermoed dat die ook aan de basis liggen van uw voorstel, dus ik wil daaromtrent graag meer informatie.

04.04 Sophie Rohonyi (DéFI): Monsieur le ministre, à l'instar de mes collègues, je me dois de vous interpellier à nouveau à propos du conflit social chez Delhaize parce que, malheureusement, les réponses que vous avez pu m'apporter en séance plénière jeudi dernier appellent davantage de questions. On nage dans l'incertitude, particulièrement les travailleurs de Delhaize qui ont plus que jamais besoin de garanties. Pour cela, ils ont besoin d'une concertation de qualité dans le respect de chacun et non pas, comme on le constate, d'une concertation de façade.

Je dois revenir sur deux points. Premièrement, en ce qui concerne la désignation du conciliateur social, vous nous dites qu'il est étroitement associé à chaque étape du dialogue chez Delhaize. Or, être associé n'est nullement gage de succès malheureusement, d'autant plus que mis à part ce fameux conseil d'entreprise extraordinaire fixé au 26 juin prochain, plus aucune réunion n'est prévue. À partir de ce constat-là, comment évaluez-vous les chances de succès?

Vous nous avez aussi expliqué avoir désigné ce conciliateur après trois réunions infructueuses du conseil d'entreprise. Pourquoi ne l'avez-vous pas fait d'initiative? En effet, lorsque l'on reprend l'historique de ce dossier, on voit que vous avez nommé ce conciliateur le jour de la demande de Delhaize, soit le 28 mars dernier, alors qu'une semaine plus tôt, je vous en avais fait la demande en commission. Vous m'aviez alors répondu que vous ne pouviez pas l'imposer. S'agit-il vraiment d'une coïncidence ou avez-vous effectivement nommé ce conciliateur social à la demande de la direction de Delhaize?

Deuxièmement, en ce qui concerne la réglementation en cours d'élaboration, vous nous dites avoir fait parvenir aux partenaires sociaux un projet de texte pour, notamment, élargir le champ d'application de la procédure Renault. C'est évidemment une excellente chose mais quelles sont les chances que cette modification puisse concrètement bénéficier aux travailleurs de Delhaize? Autrement dit, quelles sont les chances de consensus au sein de la Vivaldi et d'application rétroactive de cette loi? En effet, on sait que cette franchisation est déjà validée et prendra des mois pour s'opérer dans les 128 magasins concernés? Cela vous semble-t-il possible? Cela vous semble-t-il juridiquement faisable?

04.05 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Mesdames et messieurs les députés, je vous remercie de vos questions qui abordent un sujet d'une actualité brûlante, tout d'abord pour les travailleuses et les travailleurs concernés mais aussi, plus généralement, pour le secteur dans son ensemble – et même au-delà. En effet, nous avons déjà vu ce phénomène de franchisation à l'œuvre dans le secteur bancaire – à cette échelle, en tout cas. Ce n'est donc pas quelque chose de neuf.

J'ai eu l'occasion de vous présenter mon avant-projet de loi dans les grandes lignes, vu le format limité des réponses aux questions d'actualité en séance plénière. Il a été transmis aux interlocuteurs sociaux au sein du Conseil national du Travail. Il comporte cinq mesures qui sont destinées à améliorer la loi Renault et deux autres qui concernent plus particulièrement le transfert conventionnel d'entreprises. Ces sept dispositions se rapportent au conflit social chez Delhaize, mais sont également inspirées de conflits sociaux et de situations socio-économiques dramatiques ayant marqué l'actualité ces derniers mois et années. Je pense notamment au dossier Caterpillar, d'où a été tirée l'obligation d'impliquer les sous-traitants importants et les cocontractants. C'est en effet la fermeture brutale de cette entreprise qui a mis en lumière la nécessité d'impliquer dans la procédure d'information ces acteurs, qui dépendent véritablement de l'entreprise.

Ensuite, il y a les aspects liés à la solidarité entre le cessionnaire et le cédant en ce qui concerne l'éventuel passif social et les dettes vis-à-vis des travailleurs et des travailleuses. Je pense évidemment aux dossiers Makro et Blokker. Cela dit, ces mesures pourraient également trouver à s'appliquer dans le dossier Delhaize et, singulièrement, lors de chaque cession d'entreprise et, donc, de chaque opération de franchisation. Je veux qu'un groupe aux reins suffisamment solides puisse garantir au personnel plusieurs créances de la société qui achète l'entreprise intégralement ou partiellement. C'est essentiel, tout d'abord, pour les travailleurs et les travailleuses. Le cas Makro est véritablement emblématique et symptomatique du risque qu'ils encourent. Mais ce l'est tout autant pour des entreprises plus modestes – PME et indépendants – qui s'engagent dans un processus de rachat ou de reprise. Nous devons aussi pouvoir leur garantir une reprise dans de bonnes conditions avec, bien entendu, comme bénéficiaires finaux l'ensemble des travailleurs et des travailleuses.

Mijnheer Calvo, ik kan u alvast bevestigen dat het project ook tot doel heeft de vervanging van stakende werknemers door studenten te verbieden, naar het voorbeeld van wat reeds bestaat in onze wetgeving voor tijdelijke werknemers en vervangingscontracten, en zodoende een eind te maken aan verschillende misbruiken.

Een uitzendbureau mag geen uitzendkrachten bij een gebruiker tewerkstellen of aan het werk houden in geval van een staking of lock-out. Dit verbod is opgenomen, mevrouw Vanrobaeys, in de cao nr. 108, met andere woorden in een collectieve overeenkomst afgesloten tussen de vertegenwoordigers van de werknemers, de vakbonden, en de vertegenwoordigers van de werkgevers. Dit is dus allesbehalve een

communistische maatregel en al voorzien in onze wetgeving.

Je répète qu'en ce qui concerne le travail intérimaire et les contrats de remplacement, cela se base sur une convention collective de travail, qui a été négociée et signée par les deux bancs.

Ce que je propose de faire ici, c'est de prendre une mesure similaire concernant les travailleurs étudiants. Pourquoi et sur quelle base? Dans la même logique que celle qui a prévalu dans le cadre de la CCT n° 108, pour des raisons d'encadrement et de sécurité. On ne peut pas laisser une entreprise, un magasin, aux mains d'étudiants qui n'ont pas été formés, qui ne sont pas suffisamment encadrés. C'est une question de responsabilité, de sécurité au travail, d'abord pour les travailleurs eux-mêmes, mais aussi pour les clients. Ce qui a prévalu dans le cadre de la CCT, je veux que nous puissions l'étendre aux étudiants.

Er zijn geen officiële cijfers beschikbaar over de mate waarin studenten zouden worden ingezet tijdens stakingen of lock-outs. In het kader van het voornoemde verbod op uitzendarbeid tijdens een staking of lock-out werden tot nog toe tien inbreuken vastgesteld van uitzendbureaus en zes van gebruikers.

J'ai effectivement transmis cet avant-projet de loi aux partenaires sociaux au sein du Conseil national du Travail qui, selon la procédure de consultation classique, ont deux mois pour rendre leur avis. Mais il ne tient qu'à eux de rendre ce dernier plus rapidement.

Comme je l'ai déjà rappelé, une série de mesures ne sont pas neuves. Trois d'entre elles avaient été envisagées par mes prédécesseurs, Mme Muylle et M. Peeters. Des éléments sont donc d'ores et déjà connus. Je ne pense pas que le texte soit d'une technicité insurmontable. J'invite les partenaires sociaux à se saisir de cet avant-projet, comme ils se sont saisis de mon invitation à réfléchir et à négocier une harmonisation du paysage des commissions paritaires dans le secteur de la distribution.

Deux réunions de concertation réunissant les représentants des différentes commissions et sous-commissions paritaires ont déjà eu lieu pour entamer et – je l'espère – faire aboutir ce travail d'harmonisation, éviter cette concurrence entre commissions et sous-commissions paritaires et participer, d'une certaine manière, à une forme de dumping social.

J'espère que, dans ce cas aussi, les interlocuteurs sociaux se saisiront de mon projet et pourront remettre un avis le plus rapidement possible. Il reviendra, ensuite, sur la table du gouvernement. On verra alors quelles sont les positions des uns et des autres. Mais je répète que je ne pense pas avoir déposé un avant-projet de loi "chiffon rouge" ou résultant d'un pur positionnement politique. Il apporte des réponses à des cas malheureux et insupportables qui ont émaillé notre histoire socioéconomique durant ces dernières années et ces derniers mois.

Madame la présidente, je termine car je sais que j'ai dépassé mon temps de parole. Mais les questions étaient nombreuses et elles appelaient légitimement des réponses.

Mijn brief aan minister Van Quickenborne heeft al snel zijn weg gevonden naar het College van procureurs-generaal. Er heerste blijkbaar wat verwarring omtrent de draagwijdte van mijn vraag. Ik heb dan ook een aanvullend schrijven gericht aan minister Van Quickenborne om hem ervan te verzekeren dat het niet mijn intentie is om instructies aan de rechterlijke macht te geven.

Wel heb ik nogmaals benadrukt dat de tendensen die we ontwaren wel degelijk verontrustend zijn. Dat heeft ondertussen ook het federaal instituut voor de bescherming en de bevordering van de rechten van de mens bevestigd. Ik heb er dan ook nogmaals op aangedrongen om de beslissing van het Europees Comité voor Sociale Rechten ter kennis te brengen van de rechterlijke macht.

04.06 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Mijnheer de minister, ik hoop dat u een akkoord kunt bereiken. Het zal belangrijk zijn om met de vertegenwoordigers rond de tafel te zitten en goed uit te leggen waarover het gaat, als ik de reacties van de werkgevers zie. Het gaat inderdaad verder, zoals door u opgesomd: Caterpillar, Makro, Blokker, en voor mij ook IBM, waar bij een zwaar collectief ontslag de wet-Renault niet altijd correct werd toegepast. De situatie met Delhaize is erg, omdat mensen die opkomen voor hun rechten zelfs met het uitdelen van een flyer een sanctie van 1.000 euro riskeren. De staking is nu gebroken en die mensen zijn weer aan het werk, maar zij zijn ook gebroken. Zij komen op voor hun

rechten, riskeren zware boetes en mogen niets meer doen.

Ik wil een oproep doen tot de andere partijen, die hier nu niet zijn, maar die wel het verslag zullen lezen. Voor mij gaat het niet om werknemers versus zelfstandigen. Hiermee zal men ook zelfstandigen beschermen. Als ik kijk naar het dossier-Delhaize, hoor ik van winkelpersoneel dat de winkeldirecteur een aanbod krijgt om zes jaar geen huur te moeten betalen en alle voordelen van het werknemersstatuut te behouden. Ik vind dat oneerlijk ten opzichte van mensen die een winkel overnemen en geen directeur zijn, van andere zelfstandigen. Hetzelfde gebeurt bij Makro: al die opzegvergoedingen die betaald zouden moeten worden door de werkgever worden wegens het faillissement doorgeschoven naar de solidariteit, naar het Fonds voor Sluitingen van Ondernemingen en dat is niet correct. Ondertussen zit er wel geld in een groep in het buitenland, waarmee men dat wel zou kunnen uitbetalen. Men ziet hier dat het doel altijd hetzelfde is: besparen op personeel en alle verantwoordelijkheid afschuiven naar de zelfstandige overnemer of naar de solidariteit. Wie zegt te staan voor de sociale welvaartstaat, moet akkoord gaan met uw maatregelen om de sociale normen te beschermen.

04.07 Gaby Colebunders (PVDA-PTB): Mijnheer de minister, uw maatregelen zijn positief. Daar ben ik het mee eens. Als ik dat zeg, dan mag u dat zeker geloven. Ik heb jarenlange ervaring op vakbondsgebied. De mensen zijn daar op dit moment echter weinig mee. Er bestaan al cao's voor de uitzendarbeid en ik vind het heel raar dat die niet zijn gebruikt. Vijfentwintig jaar geleden heb ik die al gebruikt voor Ford. Die probeerden dat ook en nu, 25 jaar later, gebeurt dat nog altijd, terwijl die wet al bestaat.

De situatie zit muurvast. Dit heeft niet alleen meer met Delhaize te maken. Er wordt een *statement* gemaakt en dat zal een heel breed draagvlak krijgen als zij winnen. Ik denk dat u het daarmee eens bent. Wij moeten op onze hoede zijn. Ik vraag u nogmaals om dringend actie te ondernemen en druk uit te oefenen op de directie, want de mensen willen echt hun baan en arbeidsomstandigheden behouden. Dat is duidelijk. Zij mogen niet gecriminaliseerd worden, want zij zijn geen criminelen. Ik heb nog maar weinig acties gezien die zo lang duren en die toch op zo'n rustige manier verlopen. Ik herinner u aan Ford en aan de mijnwerkersstakingen, die net iets harder waren.

Ik verneem dat u al zaken hebt aangekaart bij minister Van Quickenborne om duidelijk te maken dat dit niet kan. Ik vraag het u nu niet als parlements lid, maar wel als vakbondsman. "Ontwaakt, verworpenen der aarde", daar draait het hier om, om de Internationale. Als wordt toegelaten dat de wet van Van Quickenborne van kracht wordt, dan hebben we het laatste nog niet gezien en dan heeft men de vakbonden gecriminaliseerd. Dan zullen de vakbonden met hun rug tegen de muur staan en is er geen protest meer mogelijk. Ik vraag u nogmaals om net zo koppig te zijn als uw collega van Pensioenen. Onze steun hebt u alvast om u te verzetten tegen deze maatregel.

04.08 Kristof Calvo (Ecolo-Groen): Mijnheer de minister, ik heb helaas voor de tweede keer een vraag gesteld waarop u het antwoord niet kent. U had daarnet geen cijfers over het zorgverlof; nu hebt u ook geen cijfers over de antecedenten inzake studentenarbeid.

Ik hoop echter dat ook op dat vlak de inhoudelijke ambities sterk genoeg zijn om een nieuwe stap vooruit te zetten.

Ook daarover heeft onze fractie een aantal wetsvoorstellen. Wij komen daar dus zeker nog op terug.

04.09 Sophie Rohonyi (DéFI): Monsieur le ministre, il est vrai que l'enjeu de la nouvelle réglementation que vous portez vise les travailleurs de Delhaize bien entendu mais aussi tous les travailleurs qui potentiellement un jour seront concernés par des procédures de restructuration ou de franchisation. Il y a toutefois une urgence pour ce qui concerne les travailleurs de Delhaize et vous n'avez pas répondu à mes questions qui portaient pourtant sur deux points en particulier, à savoir la conciliation et le champ d'application du projet de loi, tout en sachant que ces questions vous avaient déjà été adressées en séance plénière.

La **présidente:** Monsieur le ministre, souhaitez-vous compléter votre réponse?

04.10 Pierre-Yves Dermagne, ministre: *Mea culpa! Mea maxima culpa!*

Pour ce qui concerne le champ d'application, j'ai répondu qu'il n'y aura *a priori* pas d'entrée en vigueur rétroactive mais que, par contre, les dispositions relatives au transfert conventionnel d'entreprise trouveraient à s'appliquer au cas par cas en fonction du timing du processus et pour autant, ne pensez pas que c'est mon souhait, que ce processus aille jusqu'à son terme, tel que le veut la direction de Delhaize. Voici le premier élément auquel je pensais avoir répondu.

Quant au deuxième élément auquel je n'avais effectivement pas répondu, oui, il s'agit d'une coïncidence, madame Rohonyi! Lorsque j'ai désigné le conciliateur social, je ne l'ai pas fait à la demande ou sur ordre de la direction de Delhaize. C'était prévu. J'avais dit que j'attendrais – cela s'appelle effectivement une coïncidence – l'issue des trois conseils d'entreprise extraordinaires prévus avant de désigner éventuellement un conciliateur social. Mais je ne l'ai pas fait à la demande ou sur ordre de la direction.

Enfin, j'en viens à la troisième question à laquelle je n'ai pas répondu, ce pour quoi je vous présente à nouveau mes plus plates excuses. Le conciliateur poursuit bien entendu sa mission. Je répète qu'il a quasiment quotidiennement des contacts avec les deux bancs et on me signale qu'une prochaine réunion a bel et bien été fixée.

04.11 Sophie Rohonyi (DéFI): Monsieur le ministre, vous nous dites ce que vous avez dit sur les antennes de Bel RTL, à savoir qu'une date de réunion pourra être trouvée d'ici les prochains jours. J'ose espérer qu'elle pourra intervenir très prochainement car, comme je l'ai dit, il y a une urgence.

Enfin, je terminerai par un petit encouragement. Une fois que la phase de consultation des partenaires sociaux sera terminée, j'ose espérer vraiment que vous bénéficierez du soutien de vos collègues et de la majorité parce que, jusqu'ici, on a l'impression qu'on assiste finalement à une confrontation de deux idéologies par rapport à ce conflit social, alors que, comme vous l'avez très justement dit vous-même, il s'agit ici de trouver des garanties dont bénéficieront tant les repreneurs que les travailleurs. C'est finalement ce message-là qui doit pouvoir être entendu par vos collègues.

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

05 Vraag van Anja Vanrobaeys aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Meldingen van genderdiscriminatie/seksuele intimidatie op de werkvloer" (55036884C)

05 Question de Anja Vanrobaeys à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les plaintes pour discrimination de genre/intimidation sexuelle sur le lieu de travail" (55036884C)

05.01 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Mevrouw de voorzitter, ik verwijs naar mijn schriftelijke vraag.

Mijnheer de minister, het aantal klachten op basis van genderdiscriminatie bij het Instituut voor gelijkheid van mannen en vrouwen is vorig jaar opnieuw toegenomen ten opzichte van 2021. De meeste klachten, zo'n 32 %, hebben te maken met discriminatie op het werk. Daarvan houden bijna 40 % van de meldingen verband met ouderschap. Hoewel zwangerschap en moederschap nog steeds het gros van deze meldingen uitmaken, vallen ook andere criteria, zoals borstvoeding, vaderschap, co-ouderschap, adoptie en medisch begeleide voortplanting onder deze discriminatiegrond sinds de uitbreiding van de Genderwet in 2020. Het Instituut geeft wel aan dat van deze meldingen 17 % afkomstig is van mannen, wat wijst op een mentaliteitswijziging dat mannen meer betrokken zijn bij het gezinsleven. Het aantal meldingen van seksuele intimidatie op de werkplek, dat in 2021 aanzienlijk was gestegen, blijft nu op hetzelfde niveau.

Mijn vragen:

Heeft u reeds kennisgenomen van die cijfers? Hoewel er reeds een pak maatregelen genomen zijn, blijft genderdiscriminatie in de praktijk nog steeds hardnekkig aanwezig. Welke concrete maatregelen stelt u voor zodat iedereen zich aanvaard en veilig kan voelen op de werkplek?

Hoewel de ratificatie van het IAO-verdrag 190 formeel gezien geen specifieke aanpassingen vereist in het al uitgebreide Belgische nationale recht, kan het beleid altijd worden verbeterd. In die optiek deed het Instituut in zijn advies nr. nr.2021-R/001 een aantal voorstellen om de genderdimensie beter op te

nemen in het wettelijk kader welzijn op het werk. Ook de sociale partners gaven eerder al aan open te staan voor verbeteringen, als die hen ter advies worden voorgelegd. Zijn hiertoe al initiatieven genomen? Zal u aan de slag gaan met die aanbevelingen van het Instituut?

05.02 Minister **Pierre-Yves Dermagne**: Ik heb kennisgenomen van de cijfers en de aanbevelingen.

Er werd al gevolg gegeven aan een aantal van die aanbevelingen. Ten eerste werden zeer recent zowel de federale antidiscriminatiewetten alsook de welzijnswet aangepast om tegemoet te komen aan de uitspraak in de zaak-Hakelbracht. Door die wetswijzigingen werd de bescherming tegen represailles van getuigen en slachtoffers van discriminatie verbeterd.

Ten tweede werd het koninklijk besluit betreffende het welzijn op het werk van dienstboden en huispersoneel gepubliceerd. De welzijnswet en de codex over het welzijn op het werk zijn voortaan dus van toepassing op die preciaire werknemers.

Ten derde beveelt het Instituut ook aan het onderzoek en het overleg over die thematiek te versterken. In dit kader verwijs ik naar het federaal actieplan Mentaal Welzijn op het Werk. In dat actieplan staan verschillende initiatieven om het mentaal welzijn op het werk te optimaliseren. Er wordt eveneens een dataminingproject uitgevoerd om over gegevens te kunnen beschikken om de evolutie van de arbeidsomstandigheden, alsook de psychosociale risico's, te volgen.

Naast de kwestie van welzijn op het werk heb ik er ook voor gezorgd dat de Europese richtlijn work-lifebalance ambitieus wordt omgezet, in het bijzonder door een betere bescherming van vrouwelijke werknemers met preciaire contracten.

Tot slot zal de volgende werkgelegenheidsconferentie, die ik elk jaar organiseer, gericht zijn op discriminatie van vrouwelijke werknemers.

05.03 **Anja Vanrobaeys** (Vooruit): Mijnheer de minister, ik dank u voor het antwoord. Een aantal verbeteringen in de wetgeving en het federaal actieplan waren mij al bekend. Ik kijk ook uit naar de werkgelegenheidsconferentie. Vanmorgen vond hier een hoorzitting plaats over fertiliteitsbehandelingen en de discriminatie ter zake. Naast verbeteringen aan de wetgeving was er ook de vaststelling dat dit nog steeds een taboe is, dat het een heikel gespreksonderwerp is en dat het moeilijk is om echt iets op de werkvloer te veranderen. Ik hoop dus dat de werkgelegenheidsconferentie dat thema wat meer in de kijker zet, dat men het taboe doorbreekt, dat het bespreekbaar wordt en dat wij echt aan verandering kunnen werken.

Ik vind de cijfers van het aantal aanmeldingen echt hallucinant. Het gaat onder meer om genderdiscriminatie en ouderschap, allemaal zaken die evident zijn. Het is 2023, maar dat is blijkbaar nog altijd een reden om mensen van werk uit te sluiten.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

La **présidente**: La question n°55036885C de M. Cogolati est reportée.

06 **Question de Sophie Rohonyi à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les aménagements prévus pour les personnes atteintes de sclérose en plaques" (55036904C)**

06 **Vraag van Sophie Rohonyi aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De aanpassingen van de werkplek voor MS-patiënten" (55036904C)**

06.01 **Sophie Rohonyi** (DéFI): Monsieur le ministre, le 30 mai dernier, nous célébrions la journée mondiale de la sclérose en plaques (SEP), journée qui nous rappelle que cette maladie neurologique chronique touche une personne sur 1 000 en Belgique, maladie plus ou moins connue qui reste cependant difficilement conciliable avec une vie professionnelle et même personnelle "classique" à cause des souffrances physiques qu'elle cause et des difficultés sociales qu'elle engendre.

En effet, dès l'annonce du diagnostic, certaines personnes se voient conseillées par leur médecin-

conseil d'arrêter purement et simplement leur travail poussant ainsi d'autres à taire leurs conditions de santé à leur employeur de peur d'être jugées sur leurs futures performances professionnelles.

Par ailleurs, si des aménagements sur le lieu de travail semblent exister, il apparaît que les employeurs du secteur privé seraient moins enclins à les mettre en place que les employeurs du secteur public, principalement pour des questions de rentabilité.

Monsieur le ministre, aviez-vous connaissance de cette souffrance professionnelle auprès des personnes atteintes de SEP? Dans l'affirmative, des discussions à cet égard ont-elles déjà eu lieu? Dans l'affirmative, avec qui? Dans la négative, quel suivi comptez-vous apporter à cette problématique?

Quels aménagements sont-ils actuellement disponibles pour les personnes atteintes de SEP sur leur lieu de travail? Sont-ils tous mis en place et si oui, dans quelle mesure?

Confirmez-vous que des différences existent entre le secteur public et privé? Dans l'affirmative, comment l'expliquez-vous et que comptez-vous mettre en place pour éviter cette situation?

Confirmez-vous également que les médecins-conseils ont une tendance à conseiller l'arrêt de travail aux personnes atteintes de SEP? Si oui, comment l'expliquez-vous et comment y remédier?

06.02 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Merci, madame Rohonyi, pour votre question sur un sujet d'une importance centrale dans le monde du travail, qu'il s'agisse de la sclérose en plaques ou d'autres maladies ou affections qui ont un impact sur les conditions dans lesquelles le travail peut s'exercer.

En ce qui concerne le bien-être au travail, je peux vous informer que toute personne qui rencontre un problème de santé comme la sclérose en plaques et qui a donc besoin d'un travail sur mesure et adapté – comme par exemple, travailler moins pendant certaines périodes de traitement ou de douleurs, ou travailler davantage à domicile – peut bien entendu s'arranger avec son employeur. Si le travailleur le souhaite, il peut d'abord rendre visite au conseiller en prévention ou au médecin du travail dans le cadre d'une consultation spontanée, d'une visite de reprise du travail ou d'un trajet de réintégration. Le conseiller en prévention/médecin du travail peut alors faire des recommandations à l'employeur pour adapter le travail ou le poste de travail à ces problèmes de santé. L'employeur doit alors examiner les possibilités concrètes d'adaptation au sein de son entreprise, en tenant compte des recommandations du médecin du travail mais aussi de la possibilité que le travailleur soit considéré comme ayant droit à un aménagement raisonnable pour les personnes en situation de handicap. L'employeur peut également faire appel à diverses formes de soutien, soutien financier ou en accompagnement, sur la base d'un savoir-faire, de la part des différents services régionaux de l'emploi. Je pense qu'il est important de le rappeler ici.

Une part de la compétence relève effectivement des institutions régionales, qui disposent de moyens humains et financiers pour accompagner les employeurs, qu'il s'agisse d'employeurs du secteur public ou d'employeurs du secteur privé, puisque ces obligations s'appliquent de la même manière au secteur public et au secteur privé.

Je n'ai pas d'informations ou de statistiques quant à l'éventuelle tendance de certains médecins conseils à inviter les personnes concernées à ne pas reprendre le travail, mais je vous invite à interroger mon collègue en charge de la Santé publique, le ministre Vandembroucke, qui est peut-être plus à même de vous apporter des informations précises sur ces éléments-là et d'apporter des réponses à vos questions. Dès lors qu'il est compétent, comme vous le savez, pour la reprise progressive du travail dans le cadre de la législation maladie invalidité, ce qui permet de combiner le travail avec une partie de l'indemnité si l'état de santé le permet, et pour son évaluation par les médecins conseils des différentes mutualités, c'est lui qu'il conviendrait d'interroger. Voilà les éléments de réponse que j'étais en mesure de vous donner.

06.03 Sophie Rohonyi (DéFI): Monsieur le ministre, je vous remercie pour votre réponse ainsi que pour l'attention que vous accordez à ce problème qui, comme vous l'avez dit, est malheureusement global. On dit beaucoup que l'émancipation passe par le travail mais force est de constater qu'aujourd'hui, ces personnes n'ont pas droit à cette émancipation parce qu'elles n'ont pas la capacité pleine et entière de pouvoir s'intégrer dans un cadre de travail qui les prenne en compte, malgré l'existence de dispositifs, comme vous l'avez dit.

Vous avez très justement rappelé que des étapes devaient être respectées. Les médecins conseils peuvent proposer des aménagements. À charge pour l'employeur, ensuite, de voir de quelle manière il peut y répondre et si ces aménagements sont raisonnables ou non. Il convient de veiller à ce que ces étapes soient respectées et qu'il n'y ait pas d'excès de zèle de la part de certains. Si on parle d'aménagements raisonnables, il ne faut pas que l'employeur se dise qu'étant donné le coût, il préfère ne pas les faire. Ce n'est pas ce critère-là qui doit guider la décision de l'employeur. Je pense qu'il est important de le marteler si nécessaire et de cartographier les problèmes qui se posent. Un état des lieux me semble indispensable pour cibler les problèmes là où ils se posent et par voie de conséquence, proposer des solutions. Pour le reste, je poserai la même question à votre collègue en charge de la Santé publique pour voir si cette étude serait possible. J'espère que oui.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

La **présidente**: La question 55036972C de M. Albert Vicaire est transformée en question écrite.

07 Question de Sophie Thémont à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les annonces de licenciement chez Farnell" (55036994C)

07 Vraag van Sophie Thémont aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De aangekondigde ontslagen bij Farnell" (55036994C)

07.01 **Sophie Thémont** (PS): *Monsieur le ministre, lors de son conseil d'entreprise extraordinaire du 16 mai dernier, l'entreprise Farnell a annoncé fermer son site de Grâce-Hollogne pour le quatrième trimestre de cette année car la production n'y décollerait pas. Cette décision rend l'avenir de 192 travailleuses et travailleurs incertain.*

Monsieur le Ministre, bien que le lancement de la procédure Renault est annoncé pour le 1^{er} juin, avez-vous eu contact avec cette entreprise et pouvez-vous m'assurer que les droits de ces travailleuses et de ces travailleurs seront bien respectés?

Je vous remercie.

07.02 **Pierre-Yves Dermagne**, ministre: Madame Thémont, la direction de Farnell a effectivement entamé la procédure conformément à la loi Renault. Les discussions nécessaires auront donc lieu au sein du conseil d'entreprise.

L'affaire est également suivie par la présidence des commissions paritaires concernées, à savoir les commissions paritaires 140.03 et 226.

Je n'ai pas encore été sollicité par la direction de cette entreprise ni par les représentants des travailleuses et travailleurs. Comme à l'accoutumée, ma porte demeure ouverte.

07.03 **Sophie Thémont** (PS): Monsieur le ministre, je vous remercie. J'avais été sollicitée pour poser cette question, et me doutais de la teneur de la réponse, car les travailleurs s'étaient rendu compte du ralentissement de la production. J'imagine que vous y serez attentif, car 192 emplois sont en jeu dans cette entreprise.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

08 Question de Sophie Thémont à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le salaire minimum" (55036995C)

08 Vraag van Sophie Thémont aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het minimumloon" (55036995C)

08.01 Sophie Thémont (PS): *Monsieur le ministre, je sais que la revalorisation du salaire minimum est une de vos préoccupations. Preuve en est qu'il a été augmenté de 400€ sur la législation en cours, et pour la première fois depuis 2008.*

Cependant, je pense qu'il est nécessaire d'aller plus loin. Je suis effarée de lire dans la presse ou sur les réseaux sociaux ou d'entendre au sein de ce Parlement des attaques décomplexées à l'égard des montants des allocations sociales en Belgique qui seraient trop élevées et favoriseraient les « pièges à l'emploi ». Je pense qu'il faut s'attaquer au vrai problème! Il faut revaloriser les bas salaires en augmentant encore davantage le salaire minimum et non pas diminuer le montant d'allocations permettant à des personnes se trouvant, à tout le moins, en risque de précarité de vivre dignement!

Ce besoin se fait d'autant plus criant que la Fédération des CPAS de Wallonie tire la sonnette d'alarme en énonçant un bien triste constat: « le travail à temps plein ne permet plus une émancipation systématique du CPAS ».

Monsieur le Ministre, ma question est simple: comment envisagez-vous de revaloriser encore le salaire minimum?

Je vous remercie.

08.02 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Chère collègue, merci pour votre question sur un sujet particulièrement important, que nous aurions pu évoquer tout à l'heure dans le cadre des réformes structurelles sur le marché du travail.

Comme vous le savez, ce salaire minimum, hors indexation, n'avait plus été revalorisé depuis 2008. La décision prise sous ce gouvernement peut donc être qualifiée d'historique.

Une première étape dans l'augmentation a déjà eu lieu, mais on ne s'arrête pas là puisque nous avons déjà planifié deux nouvelles augmentations au 1^{er} avril 2024 ainsi qu'au 1^{er} avril 2026. Ces nouvelles augmentations seront de 35 euros, mais nous souhaitons, avec les partenaires sociaux, qu'elles puissent être revalorisées au montant mensuel de 50 euros nets dans le cadre du projet de réforme fiscale porté par mon collègue Van Peteghem.

Le gouvernement a pris l'engagement à plusieurs reprises, notamment dans le cadre des propositions de médiation faites aux partenaires sociaux dans le cadre de l'accord interprofessionnel, et nous l'avons réaffirmé dans le cadre des notifications budgétaires.

08.03 Sophie Thémont (PS): Monsieur le ministre, merci pour votre réponse. C'est vrai que nous en avons parlé tout à l'heure dans les débats, de sorte que je ne reviendrai pas là-dessus, mais j'interrogerai effectivement le ministre Van Peteghem dans le cadre de sa réforme fiscale sur le sujet.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

La **présidente:** Nous avons ensuite des questions jointes, qui sont reportées avec l'accord des deux autrices, ainsi que les deux questions de Mme Muylle, n° 55037016C et n° 55037018C qui sont reportées.

09 Question de Chanelle Bonaventure à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le tabou de la ménopause dans le cadre du travail" (55037034C)

09 Vraag van Chanelle Bonaventure aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het menopauzetaboe op de werkvloer" (55037034C)

09.01 Chanelle Bonaventure (PS): Madame la présidente, monsieur le ministre, une étude menée conjointement par l'université de Gand et le prestataire de service RH Securex auprès de 2 048

travailleuses belges indique que parmi les 29,2 % d'entre elles qui sont en ménopause, 87,6 % sont ou ont été confrontées aux symptômes de celle-ci. Surtout, 55,3 % de celles qui présentent actuellement des symptômes disent en être incommodées dans le cadre de leur travail.

En outre, cette phase de la vie des femmes semble toujours représenter un tabou. C'est visiblement le cas dans le contexte du monde du travail puisque près d'un quart de ces travailleuses (23,4 %) affirment que le sujet n'est pas abordable sur leur lieu de travail. Or, comme le rappelle Securex, "si la ménopause est mieux abordée sur le lieu de travail et prise en compte dans l'organisation du travail, l'impact sur le bien-être peut être encore plus limité, ceci dans l'intérêt tant de la travailleuse que de l'employeur".

De petites adaptations peuvent déjà changer fondamentalement les choses, étant entendu qu'il s'agit d'être vigilant afin que l'attention portée à ce problème ne se transforme pas en un motif de discrimination dans l'exercice du travail, voire en un risque de discrimination à l'embauche.

Monsieur le ministre, avez-vous pris connaissance de cette étude? Quelle analyse faites-vous des résultats de celle-ci? Quels sont les outils déjà en place qui permettraient de répondre à cet enjeu? Quelles autres mesures préconisez-vous afin d'améliorer la situation et surtout de briser ce tabou qui perdure en particulier dans le monde du travail?

09.02 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Merci, madame Bonaventure, pour cette question sur un sujet effectivement important, et qui reste malheureusement tabou. L'étude conjointe de Securex et de l'université de Gand sur l'impact de la ménopause rejoint pour l'essentiel d'autres études et prises de position récentes sur le sujet, que ce soit au niveau européen ou international. Ces études montrent que la question de la ménopause reste un sujet tabou au sein des entreprises. Je pense que c'est dommageable car cela peut, on le sait, avoir un impact sur la carrière professionnelle de ces travailleuses.

Bien entendu, des dispositions générales existent d'ores et déjà et permettent à la travailleuse de saisir le conseiller en prévention, de manière spontanée si elle estime avoir besoin d'adaptations particulières en raison d'un problème de santé ayant un impact sur le travail. La travailleuse est par ailleurs protégée contre toute forme de discrimination de genre, mais il faut le reconnaître, comme recommandé par les différentes études, il est utile de sensibiliser les responsables à tous les niveaux sur cette question en particulier. Un tel sujet de société pourra faire l'objet de discussions lors de la prochaine conférence pour l'emploi qui portera sur la thématique du genre sur le marché du travail. C'est un des points d'attention qui pourra faire l'objet de discussions et, je l'espère, de propositions concrètes dans le cadre de la prochaine conférence annuelle pour l'emploi.

09.03 Chanelle Bonaventure (PS): Merci, monsieur le ministre, pour vos éléments de réponse et les nombreuses précisions. Pour en avoir attesté moi-même dans ma vie professionnelle précédente, je me rends bien compte que ce n'est vraiment pas évident. Souvent les femmes qui vivent la situation se sentent épuisées et en difficulté sur leur lieu de travail. Je vous remercie donc pour les différents engagements pris, notamment concernant la prochaine conférence sur l'emploi qui, j'en suis sûre, sera très suivie par les personnes concernées.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

La **présidente**: M. Björn Anseeuw est absent pour poser sa question n° 55037079C.

10 Vraag van Nahima Lanjri aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Racisme op de werkvloer" (55037128C)

10 Question de Nahima Lanjri à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le racisme sur le lieu de travail" (55037128C)

10.01 Nahima Lanjri (cd&v): Mevrouw de voorzitter, ik verwijst naar de ingediende vraag.

Mijnheer de minister, recent werden politieagenten die racistische berichten verstuurden over collega's in een WhatsApp groep veroordeeld wegens pesten op het werk. Zij werden dus vervolgd op basis van de Welzijnswetgeving en het Sociaal Strafwetboek.

De correctionele rechtbank heeft immers geoordeeld dat het posten van racistische opmerkingen in een WhatsApp groep door een politieagent niet onder de notie "uitoefening van zijn ambt" kan worden beschouwd. De Antiracismewet, Antidiscriminatiewet en Genderwet bepalen straffen voor 'ieder openbaar officier of ambtenaar, iedere drager of agent van het openbaar gezag of van de openbare macht die in de uitoefening van zijn ambt een persoon discrimineert wegens een van de beschermde criteria'. Wanneer collega's onder elkaar berichten uitwisselen, dan oefenen ze aldus de correctionele rechtbank hun ambt niet uit. Men spreekt van verticale vs. horizontale relaties.

Zonder specifiek op deze zaak te willen ingaan, stelt zich wel de vraag hoe racistische uitspraken ten aanzien van collega's vervolgd kunnen worden.

Klopt het dat racistische uitspraken en handelingen ten aanzien van collega's uitsluitend als "pesten op het werk" of "geweld" kunnen worden gekwalificeerd en vervolgd worden op basis van het Sociaal Strafwetboek en de Wet Welzijn op het werk?

Of zijn er andere mogelijkheden waarbij werknemers toch vervolgd kunnen worden voor racisme zelfs al gaat het om een horizontale relatie ten aanzien van het slachtoffer?

Ik dank u voor uw antwoord.

10.02 Minister **Pierre-Yves Dermagne**: Mevrouw Lanjri, racistische uitspraken en handelingen ten aanzien van collega's kunnen onder de definitie van pesterijen op het werk en geweld op het werk vallen, zoals opgenomen in artikel 32ter van de welzijnswet. Pesterijen en geweld op het werk kunnen namelijk verband houden met discriminatiegronden zoals nationaliteit, huidskleur, afkomst enzovoort. In de wet van 7 april 2023, die de federale antidiscriminatiewetten en de welzijnswet wijzigt, werd ook verduidelijkt dat pesterijen en geweld op het werk verband kunnen houden met een discriminatiegrond door de expliciete vermelding van deze grond in een apart lid in de wet en dus niet langer in de definitie van pesterijen op het werk.

Een dader van geweld en pesterijen kan enkel strafrechtelijk vervolgd worden wanneer de feiten zich volgens het Sociaal Strafwetboek voordoen "tijdens de uitvoering van het werk". Voor feiten buiten het werk kan de werkgever wel disciplinaire maatregelen treffen. Deze negatieve gedragingen kunnen opgenomen worden in de risicoanalyse met psychosociale aspecten die elke werkgever verplicht moet uitvoeren. Na deze risicoanalyse moet hij maatregelen nemen om de risico's te vermijden of, in tweede orde, te verminderen.

10.03 **Nahima Lanjri** (cd&v): Mijnheer de minister, ik vind deze zaak toch bijzonder eigenaardig. Het gaat hier over discriminatie en racisme onder collega's. Dat gebeurde niet buiten de werkuren, maar tijdens de werkuren. Is dat dan voortaan opgelost dankzij de verduidelijking die wij recent hebben aangebracht aan het wetsontwerp van mevrouw Schlitz in het Parlement? Hoe komt het dat er in dit geval – het gaat mij niet specifiek over dit geval, maar er zijn nog andere soortgelijke gevallen – geen sprake was van discriminatie, maar enkel van pesten op het werk? Het blijft onduidelijk of dat niet meer zal gebeuren in de toekomst dankzij de wet die wij hebben verduidelijkt. Kunt u dat bevestigen?

10.04 Minister **Pierre-Yves Dermagne**: Dat vraagt een evaluatie, denk ik, maar ik deel uw bezorgdheden over het onderwerp. Wij moeten misschien verschillende dingen verklaren.

10.05 **Nahima Lanjri** (cd&v): Misschien kunt u de zaak opnemen met staatssecretaris Leroy. Ik heb het ook al aan haar gesignaleerd. In andere wetgeving is het inderdaad strafbaar wanneer een ambtenaar of een politieagent bijvoorbeeld cliënten discrimineert, maar wat betreft horizontale discriminatie, dus tussen collega's, verwijst men naar u. Wij moeten dat echt uitklaren, want het kan niet dat pesten wel kan worden gestraft, maar dat onderlinge discriminatie van collega's op de werkvloer

blijkbaar niet strafbaar is. Elke vorm van racisme en discriminatie moet strafbaar zijn en worden beteugeld. Als dat via andere wetgeving moet gebeuren, dan moeten wij ervoor zorgen dat dit wordt toegepast, want ook experts zeggen nu dat zij deze uitspraak niet begrijpen. Ik zal hier dus op terugkomen met een opvolgvraag en geef u de tijd om het uit te klaren met staatssecretaris Leroy.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

11 Vraag van Nahima Lanjri aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De aanvraagprocedure voor thematische verloven" (55037141C)

11 Question de Nahima Lanjri à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La procédure de demande de congés thématiques" (55037141C)

11.01 Nahima Lanjri (cd&v): *Mijnheer de minister, wie ouderschapsverlof wil opnemen, dient dit niet één maar twee keer aan te vragen. Eerst moet er een schriftelijke aanvraag gebeuren bij de werkgever. Hierin moet men ook vermelden welke vorm van onderbreking (voltijds, halftijds, deeltijds,...) men wenst op te nemen. De aanvraag moet ten vroegste 3 maanden en ten laatste 2 maanden voor de gewenste begindatum aan de werkgever in de privésector worden overgemaakt.*

Daarnaast moet men ook nog een aanvraag indienen bij de RVA. Deze aanvraag moet de begindatum die met de werkgever overeengekomen werd bevatten en je moet ook aangeven of je dit verlof aanvraag met of zonder onderbrekingsuitkering. Zelfs al wens je geen uitkering te ontvangen, dan nog moet je een aanvraag indienen bij de RVA zodat de RVA weet welke periode de werkgever heeft toegestaan. De aanvraag bij de RVA moet bovendien ingediend worden wanneer je toestemming hebt gekregen van de werkgever en daarnaast ten laatste twee maanden na de begindatum.

Wie deze termijnen niet respecteert, kan sowieso niet rekenen op een onderbrekingsuitkering. Een proportionele regeling in verhouding tot de laattijdigheid wordt niet gehanteerd. Ik heb hier volgende vragen over:

Waarom moeten werknemers die een thematisch verlof zoals ouderschapsverlof willen opnemen dit twee keer aanvragen, eerst bij hun werkgever en daarna bij de RVA? Zou het niet eenvoudiger zijn als werknemers die maar één keer zouden moeten aanvragen bij de werkgever en dat de werkgever deze gegevens doorgeeft aan de RVA?

Waarom moeten werknemers expliciet aangeven dat ze een onderbrekingsuitkering wensen te ontvangen? Ik kan me voorstellen dat de overgrote meerderheid van de werknemers deze wel wenst op te nemen. Is het niet eenvoudiger om de aanvragers automatisch een onderbrekingsuitkering toe te kennen tenzij men expliciet aangeeft dat dit niet nodig is?

Kan er een meer proportionele regeling worden uitgewerkt voor wie de aanvraagtermijn bij de RVA niet respecteert? Uiteraard zijn deze termijnen nodig en moeten mensen aangemoedigd worden om deze termijnen te respecteren. Het is echter niet proportioneel dat iemand die enkele dagen te laat is met de aanvraag, helemaal geen recht meer zal hebben op een onderbrekingsuitkering voor de volledige periode van ouderschapsverlof.

11.02 Minister **Pierre-Yves Dermagne**: *Mevrouw Lanjri, er moet een onderscheid worden gemaakt tussen het recht op verlof en het recht van de werknemer op onderbrekingsuitkeringen. Er kan slechts een recht op onderbrekingsuitkeringen zijn als de werknemer onderliggend ook een recht op verlof heeft ten aanzien van zijn werkgever. Vandaar dat de werknemer die een recht op thematisch verlof wenst uit te oefenen dit inderdaad in de eerste plaats voorafgaandelijk moet aanvragen bij zijn werkgever. Die gaat op zijn beurt na of de werknemer aan de opgelegde voorwaarden voldoet. Vervolgens moet de werknemer een aanvraag indienen bij de RVA voor het verkrijgen van onderbrekingsuitkeringen. Of het nu met of zonder een uitkering is, de RVA moet op de hoogte worden gebracht van het verlof. De RVA moet immers alle opgenomen periodes van ouderschapsverlof verrekenen op de maximumperiode. Om de procedures voor de administratie te vereenvoudigen, zullen we moeten nadenken over een optimalisering van dit soort aanvragen.*

11.03 Nahima Lanjri (cd&v): Mijnheer de minister, mensen vragen ouderschapsverlof aan via hun werkgever. Die kijkt vervolgens na of de medewerker al dan niet aan de voorwaarden voldoet. De mensen gaan ervan uit dat, als men deze procedure opstart, men automatisch ook een uitkering krijgt, maar dat is niet het geval. Men moet zelf nog een bijkomende stap ondernemen en bij de RVA een uitkering aanvragen, ook al wil 99,99 % van de mensen die uitkering.

Ik denk dat het gemakkelijker zou zijn als de aanvraag via een kanaal, met name de werkgever, verloopt. De werkgever kan dan direct aangeven dat ook een uitkering wordt gevraagd, waarna de RVA dit kan nakijken. Zoals het nu verloopt, is het immers erg complex.

Wij krijgen mails van mensen die te laat waren voor hun aanvraag voor een uitkering bij de RVA, waardoor ze die niet meer kregen. Dat is toch disproportioneel? Mensen zijn dat misschien vergeten of ze weten niet dat ze die aanvraag moeten doen, waardoor ze hun uitkering niet krijgen.

Mijnheer de minister, is het logisch dat mensen dan helemaal geen uitkering meer krijgen? Kan dat niet worden rechtgezet? U hebt op die vraag niet geantwoord. U zegt dat u bereid bent om de hervorming te herzien en een administratieve vereenvoudiging door te voeren.

11.04 Minister Pierre-Yves Dermagne: We zijn volop bezig met een hervorming van de verschillende administratieve procedures. Ook die procedure moet sneller en doeltreffender zijn.

11.05 Nahima Lanjri (cd&v): Als men de uitkering te laat heeft aangevraagd, vindt u het dan rechtvaardig dat men geen uitkering meer krijgt?

11.06 Minister Pierre-Yves Dermagne: Dat is een te sterke sanctie voor de werknemers.

11.07 Nahima Lanjri (cd&v): Dan hoop ik dat u dit ook zult herzien en dat de mensen die een deel van hun uitkering kwijt zijn dat alsnog kunnen krijgen.

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

La **présidente**: Merci pour ce marathon de l'après-midi, monsieur le ministre.

*La réunion publique de commission est levée à 17 h 18.
De openbare commissievergadering wordt gesloten om 17.18 uur.*