

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

Commissie voor Sociale Zaken,
Werk en Pensioenen

du

van

MARDI 19 MARS 2024

DINSDAG 19 MAART 2024

Après-midi

Namiddag

La réunion publique de commission est ouverte à 14 h 20 et présidée par Mme Cécile Cornet.
De openbare commissievergadering wordt geopend om 14.20 uur en voorgezeten door mevrouw Cécile Cornet.

La **présidente**: Chers collègues, comme il est largement l'heure, je propose que nous commençons notre séance de questions même si certains collègues ne sont pas encore présents.

01 Questions jointes de

- Nadia Moscufo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La campagne d'inspection 2023 dans le secteur des titres-services" (55041043C)
- Anja Vanrobaeys à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les conditions de travail des aides-ménagères dénoncées par le Contrôle du bien-être au travail" (55041194C)
- Nadia Moscufo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les actions des aides-ménagères et le mépris de Federgon" (55041375C)
- Maria Vindevoghel à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les actions des aides-ménagères et le mépris de Federgon" (55041376C)
- Sophie Thémont à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les infractions dans le secteur des titres-services" (55041394C)

01 Samengevoegde vragen van

- Nadia Moscufo aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De inspectiecampagne 2023 in de dienstenchequesector" (55041043C)
- Anja Vanrobaeys aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De door de Welzijnsinspectie aangekaarte arbeidsomstandigheden en -voorwaarden van huishoudhulpen" (55041194C)
- Nadia Moscufo aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De acties van de huishoudhulpen en het misprijzen van Federgon" (55041375C)
- Maria Vindevoghel aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De acties van de huishoudhulpen en het misprijzen van Federgon" (55041376C)
- Sophie Thémont aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De inbreuken in de dienstenchequesector" (55041394C)

01.01 **Sophie Thémont** (PS): Monsieur le ministre, en 2022, l'Inspection sociale constatait que 159 des 175 entreprises de titres-services contrôlées ne respectaient pas la législation sur le bien-être et la sécurité au travail. Il y a un an, je vous interrogeais une première fois à ce sujet. Aujourd'hui, le nouveau rapport de l'Inspection nous montre que la situation n'a pas vraiment évolué. Ainsi, 83 entreprises ont été inspectées en 2023. Sur ces 83 entreprises, 47 ont fait l'objet d'une inspection en 2022. Sur ces 47, 35 ne respectent toujours pas la loi, autant d'employeurs qui n'ont guère de respect pour la loi et, par conséquent, pour la santé et la sécurité de leurs travailleuses.

Concernant les 36 nouvelles entreprises contrôlées, elles relèvent principalement du secteur public et témoignent d'un meilleur respect de la législation, même si l'analyse des risques spécifiques et le contrôle du lieu de travail effectif, donc le domicile des utilisateurs, viennent souvent à manquer. En conclusion du rapport, nous pouvons lire que les principales infractions ont trait à l'absence d'analyses de risques spécifiques, au non-recours à la médecine du travail pour assurer une surveillance préalable et périodique de la santé et à la non-vérification par la hiérarchie du matériel mis à disposition des travailleurs par les utilisateurs.

Monsieur le ministre, en collaboration avec votre collègue ministre de la Santé et vos homologues

régionaux, des mesures supplémentaires sont-elles envisagées afin de contraindre ces entreprises à respecter notre législation et, par définition, les travailleuses?

01.02 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Merci, madame la députée, pour votre question qui me permet de revenir sur une série de campagnes de contrôle qui ont été effectuées.

À ma demande, en 2022, l'Inspection du bien-être au travail a mené une campagne d'inspection coordonnée au niveau national auprès des entreprises de titres-services agréées. Comme vous l'avez rappelé, ces résultats n'ont pas été bons, et c'est un euphémisme.

L'année dernière, une campagne de suivi a été menée. Elle s'est concentrée à la fois sur les entreprises de titres-services mal notées en 2022 et sur une partie de celles qui n'avaient pas fait l'objet d'une inspection spécifique en 2022.

Les principales conclusions sont les suivantes. Tout d'abord, l'absence d'évaluation des risques spécifiques; l'absence de surveillance sanitaire obligatoire préalable et périodique; l'absence de contrôle de l'adéquation des matériaux; il a aussi été constaté que les travailleurs, qui sont principalement des travailleuses, de ces entreprises nouvellement inspectées, ce qui était principalement le cas dans le secteur public, étaient soumis à une surveillance médicale proportionnellement plus importante. En fonction du secteur et de l'opérateur, on a des approches de la gestion du personnel et surtout de la prise en compte des risques auxquels ce personnel est confronté sensiblement différentes.

Je vous invite à consulter le rapport complet, qui est disponible sur le site BeSWIC du SPF Emploi, où le thème "Bien-être et sécurité dans le secteur des titres-services" est décrit dans le détail.

Pour la campagne de contrôle 2023, les avertissements écrits ont été transmis et envoyés aux Régions. Il me semble essentiel de pouvoir mieux coordonner nos actions entre fédéral et Régions, ces dernières étant en grande partie compétentes en matière de titres-services.

Concernant les différents procès-verbaux, la procédure prévue à l'article 54 du Code pénal social doit, bien entendu, être respectée.

La question des conditions de travail au sein du secteur des titres-services fait l'objet d'un groupe de travail qui a été institué au sein de la Conférence interministérielle Emploi.

C'est mon collègue régional bruxellois qui préside ce groupe de travail, dont l'objectif est de faire en sorte que la communication et les actions entre les différents niveaux de pouvoir compétents – fédéral et régional – soient aussi bonnes que possible. À cet égard, la priorité est accordée aux conditions de travail des travailleuses et des travailleurs, dont on sait à quel point ils sont essentiels.

01.03 Sophie Thémont (PS): Merci monsieur le ministre pour votre réponse. Je ne remets certainement pas en cause le travail que vous effectuez au quotidien pour ce secteur, car je sais que vous y êtes particulièrement attentif. Néanmoins, les entreprises de titres-services en infraction n'ont aucune excuse. Par ailleurs, le front commun syndical a également rappelé les règles relatives au travail dans le secteur des titres-services et, comme vous l'avez précisé, cela se trouve également dans un rapport complet rédigé par ce gouvernement.

Les manquements constatés – voire "reconstatés" – sont graves, et l'action politique est nécessaire pour le bien des travailleuses dans ce secteur. Toutefois, comme vous l'avez dit, il s'agit là d'une matière transversale, de sorte que d'autres niveaux de pouvoir sont également concernés.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

La **présidente**: La question n° 55041399C de M. Mariage est transformée en question écrite.

02 Questions jointes de

- Nabil Boukili à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les tests antidiscrimination sur le marché du travail" (55041792C)
- Nahima Lanjri à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les tests de situation sur le marché du travail" (55041940C)
- Nahima Lanjri à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les tests de situation et les services d'inspection" (55041941C)

02 Samengevoegde vragen van

- Nabil Boukili aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Praktijktests tegen discriminatie op de arbeidsmarkt" (55041792C)
- Nahima Lanjri aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De praktijktesten op de arbeidsmarkt" (55041940C)
- Nahima Lanjri aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De praktijktesten en de inspectiediensten" (55041941C)

02.01 Nabil Boukili (PVDA-PTB): Monsieur le ministre, j'avais adressé ma question au ministre de la Justice mais elle a été réorientée vers vous.

Le 21 mars marque la Journée internationale de lutte contre le racisme. Des actions auront lieu dans tout le pays pour dénoncer et faire cesser le racisme. Que ce soit sur le marché du travail ou le marché locatif, la discrimination est assez forte et palpable.

Différentes lois ont été votées pour ce qui concerne la discrimination sur le marché de l'emploi mais pour ce qui en est de leur application, un gros retard subsiste.

Je suis Bruxellois. L'ordonnance bruxelloise de testing est difficile à mettre en œuvre. Sur le terrain, il n'y a ni personnel ni budget dégagé à cet effet.

Quelles sont les mesures qui sont mises en place par votre administration à la lumière de la Journée internationale contre le racisme et ce, au-delà de la législation, en terme de moyens, de politiques concrètes et dissuasives, de sanctions? Un quart des employeurs ne respectent pas la législation et ne sont pas sanctionnés. Cette impunité n'encourage pas ces employeurs à respecter la loi.

Qu'est-il mis en place concrètement pour que la loi soit respectée? Au niveau européen, en termes de législation, on est bien mais sur le terrain, il n'y pas d'application.

La **présidente**: Mme Lanjri étant absente, vous avez la parole, monsieur le ministre.

02.02 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Merci, monsieur Boukili, pour votre question. Effectivement, à l'approche du 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, force est de constater que les personnes issues de l'immigration continuent de rencontrer des difficultés, notamment sur le marché du travail. En Belgique, les différences de taux d'emploi entre les Belges et les personnes originaires de pays hors Union européenne sont particulièrement importantes. Par exemple, le taux d'emploi des personnes nées hors de l'Union européenne en Belgique était de 57 % en 2022, contre une moyenne de 66 % dans les autres pays de l'Union européenne. Même s'ils ont grandi ici, ils n'ont guère de meilleures opportunités d'emploi que celles qu'avaient leurs parents et cette situation est clairement inacceptable. Il est essentiel de pouvoir mobiliser tous les acteurs concernés par la lutte contre le racisme afin de poursuivre les initiatives d'ores et déjà prises.

Tout d'abord, il faut encore renforcer la lutte contre les discriminations à l'embauche. À cette fin, comme vous le savez, j'ai pu améliorer le cadre juridique des appels mystère. Dans le domaine de l'emploi, les tests de discrimination sont limités à la phase de recrutement pour des raisons pratiques évidentes. Il s'agit de contacts téléphoniques ou de l'envoi de fausses candidatures en réponse à une plainte ou lorsque l'Inspection constate qu'une offre d'emploi suggère une possible pratique discriminatoire.

L'Inspection du travail effectue des tests de discrimination dans tous les secteurs et emplois pour lesquels elle est compétente en vertu des lois fédérales et de la lutte contre la discrimination. Dans certains secteurs tels que le travail intérimaire et les titres-services, les compétences de l'Inspection fédérale et des inspections régionales peuvent se chevaucher. C'est l'un des éléments que l'on a évoqués en réponse à la question précédente. Il existe donc une coopération avec les services

régionaux compétents et, depuis la réforme du cadre juridique des tests de discrimination en mai 2022, une quinzaine de tests ont été réalisés par l'Inspection des lois sociales. Les principaux critères en question sont la race et le sexe.

Deux de ces tests de discrimination ont fourni des indications et/ou des preuves suffisantes de violation de la loi sur la discrimination. L'Inspection du travail compétente a reçu les rapports d'enquête relatifs à ces tests pratiques et continue à les traiter. Le faible nombre de tests réalisés ne reflète pas parfaitement ou totalement, je pense, les efforts qui ont été déployés au cours de cette législature pour mettre au point les tests de discrimination.

Par exemple, avec mon collègue Franck Vandebroucke, nous avons encouragé le recrutement de 208 équivalents temps-plein pour nos différents services d'inspection. Il s'agit du plus grand renforcement jamais réalisé. Mais il faut bien entendu du temps pour qu'il puisse porter ses fruits.

Il faut trouver les bonnes personnes, les former correctement, leur permettre d'apprendre les différentes ficelles de ce métier. Outre l'adaptation du cadre juridique, 35 inspecteurs ont été spécifiquement formés à la conduite de tests de discrimination. Effectivement, la législation a été modifiée pour être plus efficace et correspondre aux difficultés rencontrées sur le terrain et qui nous ont été relayées. Dans un deuxième temps, nous avons formé spécifiquement une partie de nos inspecteurs.

Des progrès ont également été réalisés en ce qui concerne le datamining. Un budget a également été libéré pour mettre en place une cellule Diversité au sein du SPF Emploi afin d'analyser la situation sur le marché du travail et de rédiger des rapports sectoriels. Le SPF développe actuellement le monitoring de la diversité 2.0 et, par ailleurs, la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses en matière d'emploi – mieux connue sous le nom de Jobdeal – a permis d'introduire un processus de mise en place de commissions paritaires chargées spécifiquement de la discrimination. Sur la base de fiches sectorielles qui lui sont fournies par la cellule Diversité, la commission paritaire devra élaborer un plan d'action Diversité s'il ne tient pas suffisamment compte des différences existantes. Le SPF Emploi est également en contact régulier avec l'ONSS en vue de développer encore plus des outils de datamining. Les inspecteurs pourront ainsi disposer d'indicateurs objectifs sur l'existence et l'ampleur des discriminations.

Mevrouw Lanjri, de specifieke onderzoeksmethodes kunnen nog worden verbeterd door de sociaal inspecteurs te laten bijstaan door experts uit de betrokken sector en de toepassingen zo geloofwaardig mogelijk te maken. Zo wordt ook de doeltreffendheid van de test versterkt.

Er wordt momenteel gewerkt aan een concrete behoefteanalyse. We zullen ook de middelen moeten vinden om die tools in te voeren. Het is eveneens belangrijk dat daarrond communicatiecampagnes worden ontwikkeld om het publiek aan te moedigen dergelijke praktijken of onlinekanalen aan de kaak te stellen.

Tot slot, wat de oprichting van een specifieke eenheid voor reactief en proactief toezicht op de antidiscriminatiewetgeving betreft, net zoals inzake het toezicht op vervoersbedrijven, ga ik er allereerst van uit dat discriminatie niet op zichzelf staat. Het is immers een vorm van sociale fraude. Elke inspecteur moet dus de juiste opleiding krijgen om discriminatie op te sporen tijdens elke inspectie. Anderzijds vereist de uitvoering van discriminatietests ook het gebruik van specifieke onderzoeksmethoden. Daarom is het nuttig om een team inspecteurs aan boord te hebben om snel te kunnen reageren en de test uit te voeren zodra er aanwijzingen van discriminatie opduiken.

02.03 Nabil Boukili (PVDA-PTB): Monsieur le ministre, je vous remercie pour vos réponses.

Pour effectuer ces tests, il faut un cadre réglementaire le plus clair possible. L'imposer doit être un combat de tous les gouvernements. Il faut avoir ce courage de l'imposer car on sait que certains le freinent.

Vous dites que quinze tests ont été réalisés depuis la mise en œuvre de la loi en 2022. C'est vraiment dérisoire. Ce n'est pas à la hauteur de la situation. On a l'impression que notre pays ne prend pas la mesure de la gravité de la discrimination, tant au logement qu'à l'emploi, ni de ses conséquences sociales et sociétales. La discrimination détruit des vies et doit être prise au sérieux. Nos gouvernements ne sont pas à la hauteur de la gravité de la situation, d'autant plus qu'il y a des violations

de la loi et des discriminations et que, sauf erreur de ma part, aucun mécanisme de sanction clair et défini n'existe. Parmi les quinze tests, ceux qui n'ont pas respecté la loi ont-ils été sanctionnés? Quelles sanctions ont-elles été prises contre eux?

02.04 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Les procédures sont toujours en cours.

02.05 Nabil Boukili (PVDA-PTB): J'entends qu'une enquête est en cours. Le mécanisme de sanction est quelque chose de fondamental car il empêcherait la récurrence de ces employeurs et, surtout, le sentiment d'impunité qui encourage la discrimination.

Comme je l'ai déjà dit, au niveau des lois, de la législation, des choses sont mises en place. Par contre, pour ce qui est de la mise en pratique et des moyens qui doivent être donnés pour une application efficace sur le terrain, on est encore à la traîne au niveau européen. C'est scandaleux!

Quand je vois autour de moi les vies détruites par cette discrimination, je me dis qu'il y a une urgence sociale. Il faut vraiment une rupture avec ces méthodes du passé et ce laxisme qui existe dans notre pays concernant la discrimination.

02.06 Nahima Lanjri (cd&v): Mijnheer de minister, eerst en vooral mijn excuses omdat ik wat later ben. Er stonden heel veel vragen nog voor mij op de agenda. Die zijn allemaal niet gesteld, waardoor mijn vraag vroeger aan bod kwam dan ik dacht. Ik heb dus jammer genoeg een deel van uw antwoord op mijn vragen niet gehoord. Ik zal dat zeker nalezen in het verslag.

Ik wil toch ook mijn verontwaardiging uiten, mijnheer de minister. In de vorige legislatuur hebben wij de praktijktesten ingevoerd. Ik had toen ook al gezegd dat het moeilijk zou zijn omdat er te veel cumulatieve voorwaarden waren zoals datamining, klachten enzovoort. Ik had toen gevraagd om dit te evalueren, wat dan is gebeurd.

In 2019 heb ik opnieuw een wetsvoorstel ingediend om die cumulatieve voorwaarden te schrappen, om het op die manier gemakkelijker te maken om praktijktesten te doen, omdat we moeten uitgaan van zero-tolerantie ten aanzien van discriminatie omwille van ras, leeftijd en handicap. Het gaat hier om verschillende vormen van discriminatie.

Ik heb dat wetsvoorstel uitgewerkt en alle adviezen waren er, maar u hebt dan op een bepaald moment gezegd dat u daar ook mee bezig was. Wij hebben toen gezegd: goed, als het maar gebeurt. U hebt dat dan naar u toegeroepen. We hebben het wetsontwerp loyaal mee goedgekeurd. Ik stel nu, 2,5 jaar later, echter vast dat een cruciaal element, namelijk het inzetten van derde personen, ontbreekt en dat het KB ter uitvoering van de wet die we in 2022 hebben goedgekeurd er nog niet is.

In het team van inspecteurs ontbreekt het soms aan de juiste inspecteur. Ik heb het dan bijvoorbeeld over iemand met een zwarte huidskleur, iemand die 25 jaar is of een inspecteur met een bepaalde handicap. Daarom heb ik ervoor gepleit dat derden zouden kunnen worden ingezet. Die derden staan dan onder het toezicht van de sociale inspectie. Dat stond in de wet die werd goedgekeurd. Daarvoor moest nog een KB worden opgesteld, maar dat is er dus nog altijd niet.

Wij zijn inmiddels bijna aan het einde van de legislatuur. Ik stel vast dat er slechts 15 praktijktests zijn gebeurd in 2,5 jaar. Dat cijfer heb ik vernomen via de repliek van de collega. Dat is niet echt om over naar huis te schrijven, het is echt heel weinig. Er zijn veel aanmeldingen, maar blijkbaar blijven er enorme drempels. Een van de drempels is echter dat er geen testpersonen, dus derde personen, kunnen worden ingezet omdat het koninklijk besluit er nog niet is.

Mijnheer de minister, ik wil u vragen om dat koninklijk besluit heel snel in orde te brengen. Ik ken de redenen niet waarom het er nog niet is. Ik ga u er echter mee blijven lastigvallen zolang ik hier zit, tot het er is. Hopelijk komen er dan na twee legislaturen eindelijk eens deffige praktijktests. U bent minister van Werk. Ik kan dat koninklijk besluit niet maken, maar ik rekende eigenlijk wel op u. Ik was compleet verrast toen ik vernam dat het er niet was.

Verder ga ik uw antwoord nog eens goed nalezen, omdat ik een deel ervan niet gehoord heb.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

03 **Vraag van Anja Vanrobaeys aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De plannen voor eerlijke concurrentie" (55041571C)**

03 **Question de Anja Vanrobaeys à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les plans pour une concurrence loyale" (55041571C)**

03.01 **Anja Vanrobaeys** (Vooruit): Conform het regeerakkoord kondigde u in uw beleidsnota begin 2024 aan dat u de strijd tegen sociale fraude en mensenhandel zou versterken. Daartoe zou u de plannen voor eerlijke concurrentie evalueren en aanpassen. Bij de bespreking van de beleidsnota waren de onderhandelingen daarover met de schoonmaak-, de verhuis-, de transport-, de bouw- en de vleessector bijna afgerond. In dat kader zouden ook het advies met eventuele alternatieven van de sociale partners worden gevraagd over een beperking van de verticale onderaannemingsketen, naar analogie van de wet op de overheidsopdrachten, en een herziening van de regeling hoofdelijke aansprakelijkheid loonschulden. Normaal gezien moesten de sociale partners voor 31 maart daarover een besluit nemen. Indien niet, zou u zelf alternatieven voorstellen om de verschrikkelijke sociale dumping en mensenhandel in die sectoren krachtiger te bestrijden.

Werden de plannen voor eerlijke concurrentie ondertussen al vernieuwd? Voor welke sectoren en met welke afspraken?

Hebben de sociale partners zelf voorstellen gedaan over de beperking van de verticale onderaannemingsketen en een herziening van de regeling hoofdelijke loonschulden? Zo ja, kunt u die toelichten? Zal de regering die voorstellen uitvoeren? Wat is de timing? Indien nee, zal de regering zelf nog een voorstel doen? Wat is de stand van zaken, zodat de sociale dumping en de mensenhandel in die sectoren echt wel aangepakt worden?

03.02 **Minister Pierre-Yves Dermagne**: Mevrouw Vanrobaeys, op 21 februari 2024 ondertekenden de sociale partners voor acht sectoren plannen voor eerlijke concurrentie (PEC-plannen) in aanwezigheid van de betrokken ministers.

Voor de bewakingssector, de verhuissector en de vleessector is het de eerste keer dat een dergelijk plan is ondertekend. In de bouwsector, de transportsector, de elektrotechnische sector, de metaalsector, de technologiesector en de schoonmaaksector gaat het om een actualisering van de bestaande plannen met onder meer een focus op nieuwe fraudefenomenen. De plannen zijn raadpleegbaar op de website van de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD).

Op 5 februari keurde de ministerraad een wetsontwerp houdende maatregelen tot bestrijding van de sociale fraude goed, waarvoor de nodige adviezen zijn aangevraagd, zodat het nog deze legislatuur aan het Parlement kan worden voorgelegd.

Naast een verbod op het volledig in onderaanneming geven van een opdracht die men zelf heeft aanvaard, wat een *race to the bottom* veroorzaakt, werden in het voorontwerp sancties opgenomen om het niet-respecteren van de beperkingen van de verticale keten zoals die vandaag voor een openbare aanbesteding gelden, te bestraffen.

Daarnaast bevat het ontwerp alvast een beperking van de verticale aannemingsketen en hoofdelijke aansprakelijkheid bij loonschulden voor de verhuissector. Een databank loonschulden die een overzicht geeft van de loonschulden in de gehele aannemingsketen, zodat de gehele aannemingsketen dat kan nagaan, is daarbij cruciaal. Die wordt ook alvast opgestart voor de verhuissector. Voor enkele andere sectoren werd aan de betrokken sociale partners een advies over bepaalde maatregelen gevraagd. We hebben nog niet alle adviezen ontvangen. Het lijkt er alvast op dat er bij de paritaire comités weinig animo is om tot een advies te komen, wat ik persoonlijk betreurt.

03.03 **Anja Vanrobaeys** (Vooruit): Ik heb hier al vaak vragen over het thema gesteld gelet op de wantoestanden. We weten allemaal hoe Borealis op de werf voor een school in Antwerpen en op de werf van de Leopoldskazerne met verschillende onderaannemers werkte en hoe men door de *race to the bottom* zich bezondigde aan sociale dumping en mensenhandel, met een negatieve invloed op de lonen van de werknemers en op de concurrentiële positie van de bedrijven die het spel wel eerlijk spelen.

Het is dus een goede zaak dat er opnieuw stappen voorwaarts worden gezet. Ik hoop uiteraard dat er nog adviezen worden uitgebracht en we het wetsontwerp nog voor de ontbinding zullen kunnen goedkeuren. De hoofdelijke aansprakelijkheid voor de loonschulden en de beperking van de onderaannemingsketen lijken mij cruciale tools om de wantoestanden aan te pakken.

Uiteraard moeten daar de nodige controles op gebeuren. Uw bericht van twee weken geleden over de verhoging van het aantal inspecties, stellen mij zeker tevreden. De versterking van de inspectiediensten werpt dus zijn haar vruchten af, ook al zou ik de kwestie algemener aanpakken. Ik hoop overigens dat de paritaire comités nog wat meer onder druk worden gezet om aan de databank te beginnen, want de informatie daarin lijkt mij cruciaal om de volledige opzet te doen slagen.

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

04 **Samengevoegde vragen van**

- **Nathalie Muylle aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De uitvoering van het individuele opleidingsrecht" (55041807C)**

- **Tania De Jonge aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De Federal Learning Account (FLA)" (55042016C)**

04 **Questions jointes de**

- **Nathalie Muylle à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La mise en oeuvre du droit individuel à la formation" (55041807C)**

- **Tania De Jonge à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le Federal Learning Account (FLA)" (55042016C)**

04.01 **Nathalie Muylle** (cd&v): Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, ik kom graag terug op een van de aspecten van de arbeidsdeal, namelijk het vijf dagen individueel opleidingsrecht, dat wij toen hebben ingeschreven in het kader van de modernisering van onze arbeidsmarkt. Het gaat om vijf dagen voor bedrijven met twintig medewerkers en meer en één dag voor de kleinere bedrijven.

Wij weten allemaal hoe belangrijk opleiding is. Ik verwijs ter zake graag naar de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, die stelt dat vandaag vier mensen op de tien de job niet voortdoen die zij vandaag doen. De continue en verdere opleiding is dus ongelooflijk belangrijk.

Wij hebben daarover afspraken gemaakt in 2023. De bedoeling was dat vanaf 1 april 2024 het recht zou kunnen ingaan. Er was ook een pilootproject, naar ik heb begrepen, waaraan 160 bedrijven hebben deelgenomen. Ik hoor vooral van de werkgeversbanken dat er heel veel zorgen zijn, vooral over het administratief heel zware systeem. Er wordt aangegeven dat het administratief heel lastig, heel zwaar en heel formalistisch is. Zij stellen ook dat de administratie op termijn het systeem zou ondermijnen in plaats van dat ze de opleiding zou versterken. Ik heb ook begrepen dat u het registratieplatform twee maanden zult uitstellen. Ik had graag van u het volgende vernomen.

Waar staan wij vandaag? Wat zijn de redenen voor het uitstel? Klopt de kritiek van de werkgevers dat het om een onwerkbaar systeem gaat? Wat is uw reactie daarop?

La **présidente**: Il y a manifestement un problème de micro.

04.02 **Tania De Jonge** (Open Vld): Mijnheer de minister, de Federal Learning Account (FLA) is de digitale toepassing die werknemers een overzicht geeft van hun recht op opleidingen. Zo zal men er als werknemer snel kunnen zien op hoeveel opleidingsdagen men nog recht heeft in het lopende jaar. Ook het aantal dagen opleiding dat men al volgde en relevante informatie over de inhoud van de gevolgde opleidingen zullen ter beschikking zijn.

In het kader van levenslang leren is het uiteraard belangrijk dat er transparante informatie beschikbaar is over de manier waarop het opleidingsrecht van werknemers ingevuld wordt. We staan dus zeker en vast achter het principe van de FLA als dusdanig en hebben het wetsontwerp ter zake vanzelfsprekend ook gesteund. In de praktische uitwerking moeten we er echter over waken dat dit voor werkgevers geen onnodige administratieve lasten creëert. Nu komt ons ter ore dat daarover op het terrein heel wat bezorgdheden leven, op enkele weken van de lancering, die op 1 april gepland is. Zo zou het

pilootproject weinig succesvol verlopen zijn en is er nog grote onduidelijkheid over heel wat technische aspecten.

Ik heb daarover de volgende vragen.

Op dit moment zou de tool die wordt getest zeer complex zijn. Wat zult u ondernemen om de tool zo gebruiksvriendelijk mogelijk te maken, ook en vooral voor niet-technische profielen?

Zult u de inwerkingtreding van de FLA uitstellen indien blijkt dat er problemen blijven met het gebruik van de tool?

Zal er een contactpunt komen waar technische problemen bij het ingeven van data snel in kaart kunnen worden gebracht?

Klopt het dat de tool enkel voorzien wordt voor de privésector en niet voor de openbare sector? Bekijkt u met uw collega's in de regering hoe dat alsnog kan worden uitgebreid naar de publieke sector, om een gelijke behandeling te garanderen?

04.03 Minister **Pierre-Yves Dermagne**: Mevrouw Muylle, we hebben met deze regering – inderdaad eindelijk – een heel belangrijke stap gezet. Elke werknemer heeft nu immers een individueel recht op opleiding. Vroeger was dat slechts een collectief recht binnen de onderneming. Een werknemer heeft nu dus recht op vijf individuele opleidingsdagen per jaar. Dat is heel belangrijk omdat opleidingen anders vooral worden gegeven aan zij die al hooggeschoold zijn.

Dit recht, net als eventuele andere rechten, zal worden opgenomen in de nieuwe Federal Learning Account (FLA). De FLA zal de werknemer en de werkgever in staat stellen de individuele opleidingsrechten en sectorale opleidingsrechten te beheren en bij te houden en de werknemer hierover te informeren.

Tot nu toe is het de bedoeling dat er vanaf 1 april een bètaversie van de Federal Learning Account als applicatie voor de werkgevers beschikbaar zal zijn. Om de gebruikers voldoende vertrouwd te laten geraken met deze applicatie en haar diverse toepassingsmogelijkheden, wordt evenwel 1 juni als operationele startdatum genomen, zodat er voor de overstap van de huidige interne instrumenten, die bedrijven gebruiken om het individuele opleidingsrecht in een onderneming op te volgen, naar de Federal Learning Account de nodige tijd kan worden genomen. Zes maanden later, op 1 december van dit jaar, dient de Federal Learning Account ten laatste up-to-date te zijn met de gegevens voor de eerste drie kwartalen van 2024.

De bijhorende verwachtingen en instructies voor het gebruik worden in de komende weken uitvoerig gecommuniceerd door de beheerders, de RSZ en Sigedis. Er is ook een contactpunt voorzien. Ik luister eveneens naar de bezorgdheden en moeilijkheden van de verschillende bedrijven en zoek naar pragmatische en doeltreffende oplossingen. We zullen zien in de komende dagen en weken wat de mogelijkheden en oplossingen zijn voor de verschillende problemen en bezorgdheden van de werkgeversbank.

Wat de uitbreiding tot de publieke sector betreft, verwijs ik naar mijn collega-minister De Sutter. Wij zullen over dit dossier in de komende weken overleggen.

Een ander deel van uw vraagstelling gaat over de opleidingsplannen. De wetgeving voorzag additioneel ook in indiening van dit plan bij de administratie. Daarvoor is een uitvoerings-KB in voorbereiding. Voorlopig moeten die plannen niet worden gedeponereerd, maar ze moeten wel degelijk worden opgesteld. Op termijn is het ook hier de bedoeling dat de plannen worden geïntegreerd in het genoemde platform. De Individual Learning Account wordt dus uitgebouwd via een samenwerkingsakkoord met de deelstaten.

Bij een ontslag niet te wijten aan de werknemer worden eventueel niet-opgenomen opleidingsrechten beschouwd als een voordeel verworven krachtens de arbeidsovereenkomst. Die niet-opgenomen opleidingsrechten dienen dus niet te worden geïntegreerd in de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding.

04.04 Nathalie Muylle (cd&v): Mijnheer de minister, het worden inderdaad cruciale weken. Dit is een belangrijke tool. Ik heb ook de brief met een aantal bezorgdheden gelezen die de werkgevers naar u en vermoedelijk alle andere kabinetten van vicepremiers hebben verstuurd. Daarin staat te lezen dat voor het proefproject met 160 bedrijven vandaag maar 4 bedrijven succesvol hebben kunnen registreren. Er rijzen ook vragen, waaronder veel administratieve vragen. Wat gebeurt er wanneer mensen ontslag nemen? Wat is in de verbrekingsvergoeding opgenomen?

Dit cruciale element van het nieuwe arbeidsbeleid moet gebruiksvriendelijk zijn, goed werken en een houvast bieden aan de bedrijven en de werknemers. Ze moeten er kunnen op rekenen dat dit een betrouwbaar instrument is. Ik heb er alle begrip voor dat er even uitstel komt. Het is beter om de lancering ervan uit te stellen om tot een goed product te komen en ervoor te zorgen dat iedereen volledig mee is. Informatie en opleiding worden dus ook heel belangrijk de komende weken. We horen elkaar daar zeker over mocht dat niet gebeuren.

04.05 Tania De Jonge (Open Vld): Mijnheer de minister, ik sluit me aan bij mevrouw Muylle. Het is beter om de lancering van de tool uit te stellen dan die te lanceren op een moment dat er nog veel vragen, bezorgdheden en onvolkomenheden zijn. Men voelt bij de proefgroep ook aan dat het niet verloopt zoals het hoort.

Dan is de vraag wat als men vandaag 1 juni vooropstelt en het dan toch niet ervoor wordt gelanceerd, want uiteindelijk zou dat tot nog meer verwarring kunnen leiden. Wij pleiten ervoor om het instrument in te voeren op het moment dat het echt operationeel kan gaan en dat er in dialoog kan worden gegaan met de werkgevers om dat in overleg met hen te bepalen.

Wij vinden het logisch dat die tool ook bij de overheid, die ook een bedrijf is, ter beschikking wordt gesteld, zodat ambtenaren daar ook hun opleidingsmogelijkheden kunnen opvolgen via de verschillende overheden.

Ik ben toch blij te vernemen dat u de tool grondig hebt geëvalueerd en dat u bereid bent om de lancering ervan uit te stellen, maar dan liefst tot op het moment dat iedereen er klaar voor is.

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

05 Vraag van Nathalie Muylle aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het loon van flexi-jobbers" (55041913C)

05 Question de Nathalie Muylle à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le salaire des flexi-jobistes" (55041913C)

05.01 Nathalie Muylle (cd&v): Mijnheer de minister, het is niet mijn gewoonte om een vraag voor te lezen, maar deze vraag is heel technisch, dus bij uitzondering doe ik het nu wel.

Na de wijzigingen aan het wettelijk kader voor de inzet van flexi-jobs op 1 januari 2024 zijn er enkele juridische onduidelijkheden ontstaan. Artikel 184 van de programmawet van 22 december 2023 zou niet stroken met de bepalingen uit de loonbeschermingswet. Daarin staat dat het loon van de flexi-job niet meer mag bedragen dan 150 % van het minimale basisloon, zoals bepaald in paragraaf 2, tenzij een ander maximum is vastgesteld bij een door de Koning algemeen bindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Dat percentage wordt in de praktijk soms overschreden, zonder dat dat de intentie was, bijvoorbeeld omdat er ook een toeslag voor weekendwerk moet worden betaald. Volgens de loonbeschermingswet moet de toeslag uiteraard worden betaald, terwijl de werkgever niet wil dat het daarom tot een herkwalificatie komt, want er is dan geen sprake meer van flexiwerk.

Mijnheer de minister, bent u op de hoogte van het probleem? Ziet u een mogelijkheid om in een uitzondering te voorzien op de 150 %-regel indien het niet gaat om structurele overschrijdingen maar om toeslagen voor weekendwerk?

Wordt bij de overschrijding van de regel het volledige loon geherkwalificeerd? Of gaat het alleen over het deel van het loon dat de drempel van 150 % overschrijdt?

05.02 Minister **Pierre-Yves Dermagne**: Bij de programmawet van 22 december 2023 werd, om loonexcessen te vermijden, een maximumgrens ingevoerd voor het flexiloon. Het gaat dus niet om een onduidelijkheid, maar een bewuste nieuwe regel, omdat we merkten dat sommige werkgevers de flexi-jobs gebruikten op een manier die niet strookte met de doelstellingen van de initiële wetgeving en dus zeker niet omdat ze financieel niet in staat waren om een reguliere tewerkstelling te financieren.

Het flexiloon, inclusief vergoedingen, premies en voordelen, mag voortaan niet meer bedragen dan 150 % van het minimale basisloon. Op basis daarvan is het inderdaad mogelijk dat de werkgevers in bepaalde gevallen premies of toeslagen niet of niet volledig kunnen toekennen. De werkgever zal erover moeten waken het maximum niet te overschrijden.

De loonbeschermingswet legt de regels inzake de uitbetaling van het loon aan de werknemers vast. Die wet heeft tot doel aan de werknemer de vrije beschikking over het hem verschuldigde loon te verzekeren en misbruiken bij de uitbetaling tegen te gaan. De vaststelling van een wettelijke maximumgrens voor het flexiloon is niet in strijd met de bepalingen van de loonbeschermingswet.

Wat uw eerste vraag betreft, de mogelijkheid om af te wijken van het maximumloon is al in de wet opgenomen. De sociale partners kunnen op sectoraal niveau de maximumgrens verhogen indien ze dat nodig achten.

Wat uw tweede vraag betreft, als de werkgever de wetgeving en de voorwaarden niet respecteert, kan de tewerkstelling als flexi-jobber voor die werknemers niet aanvaard worden. De RSZ dient de flexi-jobbers in dat geval te regulariseren als een gewone werknemer. De gewone socialezekerheidsbijdragen zijn dan verschuldigd op het volledig aangegeven flexiloon. Bovendien wordt de berekeningsbasis voor de socialezekerheidsbijdragen in dat geval verhoogd met een percentage van 125 %.

05.03 **Nathalie Muylle** (cd&v): Mijn technische vraag heeft een ook een heel technisch, maar duidelijk antwoord gekregen. Ik begrijp heel goed, mijnheer de minister, dat het aan de werkgever is om ervoor te zorgen dat het 150 %-plafond niet overschreden wordt, tenzij er op sectoraal niveau andere afspraken worden gemaakt. Dat is duidelijk. Dank u voor uw antwoord.

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

06 **Question de Nabil Boukili à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La manifestation du 12 mars contre les mesures d'austérité" (55041989C)**

06 **Vraag van Nabil Boukili aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De betoging van 12 maart tegen de bezuinigingsmaatregelen" (55041989C)**

06.01 **Nabil Boukili** (PVDA-PTB): Monsieur le ministre, le 12 mars s'est tenue devant la Commission européenne une manifestation organisée par la FGTB pour dire non au plan d'austérité prévu par l'Union européenne. Je participais à cette manifestation et ai discuté avec les syndicalistes qui sont révoltés par ce plan budgétaire qui sera une catastrophe sociale dans notre pays. Des coupes seront faites dans la santé, dans les services publics, dans la transition climatique alors que nous avons bien davantage besoin d'investissements que de coupes budgétaires.

Les manifestants demandaient aux ministres des Finances et du Travail et de l'Emploi de se positionner sur ce plan budgétaire. Allez-vous soutenir ce plan budgétaire ou bien la Belgique, avec son gouvernement Vivaldi et vous en tant que ministre, va-t-elle s'opposer à ce budget d'austérité? On parle ici de près de 30 milliards d'euros qui seront coupés dans les budgets de l'État. C'est une catastrophe sociale!

Monsieur le ministre, je vous pose la question clairement: soutiendrez-vous ou vous opposerez-vous à ce plan budgétaire?

06.02 **Pierre-Yves Dermagne**, ministre: Monsieur Boukili, j'ai en effet pris connaissance de cette manifestation mais également rencontré une série de participants. Je quittais les institutions européennes avec un accord tout frais et tout chaud sur la protection des travailleurs de l'économie de

plateforme lorsque le cortège se dissolvait et j'ai eu alors l'occasion d'échanger avec des représentants syndicaux qui la quittaient.

La définition d'une position belge au niveau européen est une question interfédérale. Aucune position belge commune entre les différentes entités n'a pu être définie à cet égard lors des différentes étapes du processus d'élaboration de la réforme au niveau européen. C'est donc une abstention qui devrait prévaloir au nom de la Belgique lors de la décision finale.

En ce qui me concerne et à titre personnel, mon opinion et analyse ont toujours été claires: la réforme sur la table ne répond pas à mes préoccupations tant sur l'ampleur que sur le rythme des améliorations budgétaires ou encore sur l'impact potentiel de celles-ci sur la sécurité sociale et nos administrations de manière générale. Cela d'autant plus compte tenu des défis essentiels de notre temps auxquels nous devons impérativement nous atteler.

J'entends donc bien l'appel lancé lors de cette manifestation, appel que j'ai entendu à travers les vitres et auquel j'ai aussi répondu les yeux dans les yeux en rencontrant une série de manifestants.

Ma position à l'égard des améliorations des trajectoires budgétaires ne varie pas. Il sera indispensable de faire porter les efforts là où les marges existent, c'est-à-dire au niveau des recettes et en allant chercher cet argent chez ceux qui en ont.

06.03 Nabil Boukili (PVDA-PTB): Monsieur le ministre, votre réponse est inquiétante. Vous nous dites qu'il s'agit d'une position interfédérale, probablement une abstention. Cela ne signifie pas qu'on lutte pour que ce plan budgétaire ne passe pas. Or, c'est cela qui était demandé lors de la manifestation du 12 mars dernier. Il ne vous était pas demandé de donner votre avis mais de bloquer ce plan budgétaire. Votre abstention ne l'empêchera pas de passer et, si cela passe, c'est une catastrophe sociale. Nos services publics seront attaqués. Cela représente sept fois le budget consacré à la SNCB, trois fois le budget consacré à nos hôpitaux. C'est cela qui va passer et votre abstention reviendra à une acceptation de ce plan budgétaire.

06.04 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Si vous me permettez, monsieur Boukili,...

La **présidente:** Monsieur le ministre, je vous suggère de laisser M. Boukili terminer et, éventuellement, vous complèterez.

06.05 Nabil Boukili (PVDA-PTB): Monsieur le ministre, je suis désolé, votre abstention signifie que vous n'allez pas bloquer ce projet. C'est incroyable! Votre président de groupe, M. Laaouej, a appelé ici, à cette tribune, le Parti socialiste à bloquer ce projet de loi. Or, son ministre nous dit qu'il s'agit d'une position interfédérale qui sera probablement une abstention. N'est-ce pas là prendre les gens pour des couillons, monsieur le ministre? C'est inacceptable pour la population!

On ne vous demande pas de vous abstenir ni de donner votre avis mais ce que vous allez faire pour bloquer ce projet de loi. Nous allons nous mobiliser avec les syndicats, les milieux associatifs et le monde du travail contre ce plan d'austérité. Nous allons défendre dans ce Parlement une position claire et non pas ambiguë. Il ne s'agira pas d'une abstention mais d'une position claire contre cette austérité.

En tant que parti socialiste et ministre socialiste, qu'allez-vous faire pour bloquer ce projet? Je ne vous demande pas de m'expliquer comment fonctionne une position belge. Je vous demande ce que vous allez faire pour bloquer ce projet. Quel rapport de force allez-vous mettre sur la table? C'est cela qui était demandé le 12 mars 2023.

La **présidente:** Monsieur le ministre, j'ai cru comprendre que vous souhaitiez ajouter quelque chose.

06.06 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Je tiens simplement à rappeler les choses dans le contexte tel qu'il est aujourd'hui. Une opposition de certains membres du gouvernement, dont la mienne, a pour conséquence qu'au niveau européen, une abstention de la Belgique aura lieu. Je peux continuer à dire non, si certains autres gouvernements de ce pays ont une position favorable par rapport à la proposition sur la table, la conséquence est qu'un non, d'un côté, et un vote positif, de l'autre, aboutissent à une abstention au niveau de l'ensemble "maison Belgique". C'est comme cela que cela fonctionne ici, monsieur Boukili. Vous le savez aussi bien que moi.

Je continue effectivement à dire que cette réforme est une mauvaise réforme. Je m'y oppose à titre individuel et au nom de mon parti mais je n'ai pas encore la majorité absolue dans ce pays pour pouvoir déterminer à moi seul ou à nous seuls la position de la Flandre, de Bruxelles, de la Wallonie et de l'État fédéral.

06.07 Nabil Boukili (PVDA-PTB): Monsieur le ministre, quand on reste dans le carcan parlementaire du pouvoir au sein des salons feutrés des ministres, en effet, un "contre" et un "pour" font une abstention. Mais vous ne vous appuyez pas sur le rapport de force développé dans la société, rapport de force qui a, par exemple, permis aux Blouses Blanches de gagner un milliard d'euros contre toute attente et toute règle européenne permettant de faire baisser la TVA de 21% à 6%.

C'est le rapport de force.

06.08 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Avec des propositions faites au niveau du gouvernement et une majorité au sein de ce Parlement.

06.09 Nabil Boukili (PVDA-PTB): Vous avez raison: le Fonds Blouses Blanches est un amendement du PTB voté dans ce Parlement. C'est vrai que nous avons porté cette lutte dans cette enceinte.

Mais c'est là qu'est le problème: vous vous limitez au carcan parlementaire. Dans l'histoire, la lutte sociale, monsieur le ministre, (vous êtes socialiste et vous devriez le savoir) elle se fait aussi dans la rue et au sein de rapports de force sociale.

Et c'est là qu'en tant que Parti socialiste, nous vous attendons mais pas pour valider un plan de...

Car une abstention ne changera rien au niveau européen. Elle ne bloquera pas ce projet de loi alors que la lutte sociale nous impose de le bloquer. C'est cela que nous devons faire avec le rapport de force de notre société.

Malheureusement les syndicats sont mobilisés, le PTB l'est aussi. Ce serait bien que les socialistes montent dans le train de la mobilisation contre ce plan budgétaire au lieu de le valider de manière indirecte par une abstention belge.

06.10 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Un "non" au niveau belge, dans l'arithmétique actuelle au niveau européen, ferait en sorte que la réforme passe.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

07 Question de Cécile Cornet à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le suivi du dossier Deliveroo" (55042014C)

07 Vraag van Cécile Cornet aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De stand van zaken in het Deliveroodossier" (55042014C)

07.01 Cécile Cornet (Ecolo-Groen): Monsieur le ministre, je reviens vers vous au sujet de l'important dossier du travail de plateforme. Vous vous souviendrez que fin décembre, la cour du travail de Bruxelles a donné raison en appel aux travailleurs de Deliveroo et a condamné l'entreprise à requalifier la relation de travail la liant à ses coursiers en "relation de travail salarié". Elle doit "appliquer le régime de sécurité sociale des travailleurs salariés". L'arrêt a conclu également que le régime fiscal favorable de l'économie collaborative n'était pas applicable à la livraison de repas. C'est une bonne nouvelle pour les travailleurs mais ceux-ci craignent un retour de flamme fiscal.

Il y a quelques semaines, nous avons eu un échange à ce sujet. Vous aviez rappelé en commission qu'en cas de requalification, c'est bien à l'employeur de payer les cotisations patronales et personnelles des travailleurs. J'ai aussi interrogé en parallèle le ministre des Finances sur les aspects liés à la fiscalité.

Il semblerait toutefois, d'après les retours que je reçois du terrain, qu'aujourd'hui, la plateforme Deliveroo n'a toujours rien changé à ses pratiques. Ainsi, à ce jour les livreurs de Deliveroo continuent

à prester uniquement soit dans le régime de l'économie collaborative, soit sous statut indépendant. Ils n'ont par ailleurs reçu aucune notification de Deliveroo que leur situation pourrait bientôt changer.

En outre, il semblerait également que l'ONSS n'ait toujours pas réclamé à l'entreprise le paiement des cotisations sociales pour leurs livreurs. L'entreprise estimerait aussi que ce paiement de cotisations ne s'appliquerait que pour les livreurs cités dans le jugement et pas pour l'ensemble des livreurs. Un signal clair de votre part est attendu par les travailleurs de plateformes et par certains députés, dont je fais partie.

Monsieur le ministre, avez-vous donné consigne à l'ONSS de réclamer les cotisations à Deliveroo comme l'exige le jugement? Où en est la perception des cotisations pour se mettre en conformité avec le jugement? Confirmez-vous que Deliveroo continue d'engager ses livreurs sous un statut d'indépendant ou dans le régime de l'économie collaborative? Le cas échéant, comment entendez-vous agir pour faire respecter le jugement? Avez-vous eu des échanges avec le ministre des Finances à ce sujet depuis nos derniers échanges en commission?

07.02 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Merci pour cette question que nous avons eu l'occasion de parcourir à plusieurs reprises, vu son importance. J'ai demandé au SPF Emploi et à l'Office national de sécurité sociale (ONSS) de m'informer des initiatives qu'ils peuvent prendre et qu'ils prendront à la suite de ce jugement.

Ceci étant dit, s'il est évident que les travailleurs de ces plateformes doivent être considérés comme appartenant à la commission paritaire du transport et de la logistique (n° 140), la présomption légale d'existence d'un contrat de travail, prévue à l'article 3, 5°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, ne s'applique pas à leur relation de travail. La détermination de la nature de leur relation de travail est donc soumise à l'examen des critères généraux et spécifiques.

Ainsi, pour les coursiers impliqués dans le jugement, la cour a statué. Pour ceux qui n'étaient pas impliqués dans le jugement, les services d'inspection devront examiner la nature de leur relation de travail. À cette fin, les inspections du SPF Emploi et de l'ONSS, à la demande de mon collègue Frank Vandembroucke et de moi-même, ont pris les initiatives d'enquêtes appropriées, sur lesquelles je ne peux malheureusement pas vous informer plus en détail afin de ne pas perturber leur issue favorable.

Concernant les coursiers impliqués dans le jugement, des recherches sont en cours pour déterminer les données exactes de rémunération et de temps de travail avant de pouvoir les soumettre à la sécurité sociale par une déclaration DmfA et de commencer à réclamer les cotisations de sécurité sociale. Je vous tiendrai au courant mais je ne doute pas que vous me réinterrogeriez prochainement à ce sujet.

Comme je m'y étais engagé, les démarches sont en cours pour faire en sorte que les conséquences de cet arrêt de la cour du travail soient tirées, à la fois au niveau de l'entreprise concernée et des différents services de l'État (SPF Emploi, ONSS, administration des Finances). Ces administrations sont en contact afin de pouvoir coordonner les suites rapides à donner à cet arrêt important.

07.03 Cécile Cornet (Ecolo-Groen): Monsieur le ministre, j'entends bien que vous faites la distinction avec les coursiers qui sont impliqués dans le jugement, pour lesquels une enquête est en cours afin de déterminer quelles sont les cotisations à réclamer. Je suppose que nous aurons l'occasion de revenir sur cette question et j'espère que la situation sera réglée d'ici là.

En tout état de cause, il est urgent de lancer un signal à l'entreprise. Pour les travailleurs qui ne sont pas impliqués dans le jugement, je m'étonne d'entendre que vous estimez que tous les autres livreurs de Deliveroo ne sont dès lors pas concernés par la requalification en contrat de travail de salarié, malgré la décision prise dans le cadre du Jobdeal, qui prévoit une présomption de salariat.

Alors que ce jugement est très clair pour les travailleurs qui ont saisi le tribunal, il est étonnant que cette jurisprudence ne puisse pas être utilisée pour l'ensemble des travailleurs de Deliveroo, qui continue à se montrer arrogant et qui prétend que le jugement ne s'applique qu'à 140 personnes, et ce alors que des milliers de personnes sont concernées par cette question et que les 140 personnes évoquées sont celles qui ont saisi le tribunal.

En l'occurrence, comme souvent avec les entreprises qui jouent avec les limites, elles ont besoin d'un

message clair et il vous appartient de leur transmettre ce message, monsieur le ministre. Je vous remercie.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

La réunion publique de commission est levée à 15 h 22.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 15.22 uur.