

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

du

MARDI 27 AVRIL 2021

Après-midi

COMMISSIE VOOR SOCIALE
ZAKEN, WERK EN PENSIOENEN

van

DINSDAG 27 APRIL 2021

Namiddag

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

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.

La **présidente**: Les questions n°° 55014922C et 55015682C de M. Anseeuw et 55015980C de Mme Lanjri sont transformées en questions écrites.

01 Débat d'actualité sur la loi Renault et questions jointes de

- Gaby Colebunders à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La loi Renault" (55014287C)
- Nathalie Muylle à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'évaluation de la loi Renault" (55014744C)
- Cécile Cornet à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'accord social conclu chez Ryanair et la procédure Renault" (55014983C)
- Sophie Thémont à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'évaluation de la loi Renault" (55016024C)
- Anja Vanrobaeys à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'évaluation de la loi Renault" (55016822C)
- Nadia Moscufo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La loi Renault" (55016834C)
- Björn Anseeuw à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'évaluation de la loi Renault" (55016849C)
- Nadia Moscufo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La loi Renault" (55016916C)
- Hans Verreyt à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'évaluation de la loi Renault" (55016917C)
- Nadia Moscufo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les licenciements chez IBM et l'attitude méprisable de la direction" (55016922C)
- Gaby Colebunders à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les licenciements chez IBM et l'attitude méprisable de la direction" (55016925C)
- Catherine Fonck à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La modernisation de la loi Renault" (55016968C)

01 Actualiteitsdebat over de wet-Renault en toegevoegde vragen van

- Gaby Colebunders aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De wet-Renault" (55014287C)
- Nathalie Muylle aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De evaluatie van de wet-Renault" (55014744C)
- Cécile Cornet aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het sociaal akkoord bij Ryanair en de procedure-Renault" (55014983C)
- Sophie Thémont aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De evaluatie van de wet-Renault" (55016024C)
- Anja Vanrobaeys aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De evaluatie van de wet-

Renault" (55016822C)

- **Nadia Moscufo** aan **Pierre-Yves Dermagne** (VEM Economie en Werk) over "De wet-Renault" (55016834C)

- **Björn Anseeuw** aan **Pierre-Yves Dermagne** (VEM Economie en Werk) over "De evaluatie van de wet-Renault" (55016849C)

- **Nadia Moscufo** aan **Pierre-Yves Dermagne** (VEM Economie en Werk) over "De wet-Renault" (55016916C)

- **Hans Verreyt** aan **Pierre-Yves Dermagne** (VEM Economie en Werk) over "De evaluatie van de wet-Renault" (55016917C)

- **Nadia Moscufo** aan **Pierre-Yves Dermagne** (VEM Economie en Werk) over "De ontslagen bij IBM en de schandelijke houding van de directie" (55016922C)

- **Gaby Colebunders** aan **Pierre-Yves Dermagne** (VEM Economie en Werk) over "De ontslagen bij IBM en de schandelijke houding van de directie" (55016925C)

- **Catherine Fonck** aan **Pierre-Yves Dermagne** (VEM Economie en Werk) over "De modernisering van de wet-Renault" (55016968C)

01.01 Nathalie Muylle (CD&V): Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, dit onderwerp werd aangehaald tijdens de bespreking van de beleidsnota. U zei toen dat u werk zou maken van een aantal bepalingen met betrekking tot de wet-Renault, van een evaluatie en een eventuele bijsturing van de wet. Uw voorgangers hebben op dat vlak ook stappen gezet. De initiatieven uit 2018 en 2019 zijn tot een einde gekomen in de NAR. De zaken veranderen niet, maar dat is voor een later debat.

Er lagen toen aanbevelingen op tafel. Er waren ook zorgen omtrent medecontractanten en onderaannemers. Het ging ook over informatie aan het Parlement. Ik denk ook aan wat er moet gebeuren voor mensen die vroegtijdig vertrekken, zonder dat er een sociaal plan is, en aan de verplichting tot sociaal plan. Wij kennen de aanbevelingen die toen op tafel lagen, in het kader van de evaluatie.

De maatregelen met betrekking tot tijdelijke werkloosheid, het steunpakket en de vele steunmaatregelen komen stilaan aan hun einde, sommige voor de zomer, sommige in september. Wij kunnen verwachten dat er herstructureringen aankomen. Die zijn er nu reeds, maar wij vermoeden dat die situatie nog ernstiger zal worden.

Wat zijn uw plannen? Liggen er bij de regering plannen voor met betrekking tot herziening, modernisering en aanpassing?

Wat is uw standpunt inzake de aanbevelingen die toen werden gedaan? Bent u bereid een aantal zaken daaruit over te nemen?

01.02 Cécile Cornet (Ecolo-Groen): *Monsieur le ministre, ce mercredi est intervenue l'annonce de l'accord social chez Ryanair. C'est un grand soulagement, en tout premier lieu pour ces 176 familles qui voient la menace du licenciement levée.*

L'accord social comprend des mesures en faveur de l'entreprise, à savoir une diminution des salaires, mais aussi des mesures en faveur des travailleurs.

Ainsi donc, 9 mois après la première annonce du licenciement collectif, et après avoir fait varier à deux reprises le nombre de personnes licenciées, y compris à la hausse pendant la procédure Renault, l'entreprise renonce aux licenciements.

Je m'interroge sur le fait de brandir la menace du licenciement tout en affirmant dans toute la presse économique que l'entreprise dispose de plus de 4 milliards de cash, dans un contexte où les travailleurs ne coûtaient rien à l'entreprise puisque en chômage covid, et alors même que l'entreprise engage des profils similaires à ceux qu'elle licencie, mais ceux-là, sous des contrats moins favorables. Notons encore le fait de menacer de se retirer d'un aéroport si des mesures étaient prises par la Belgique pour récupérer les aides qui auraient été perçues...

Une étude du Gresea pointe dans un récent rapport les stratégies mises en œuvre par Ryanair pour tirer vers le bas l'ensemble des salaires et des statuts de ses travailleurs, et l'impact négatif que ces pratiques ont sur tout le secteur aérien.

L'ensemble de ces signaux font penser à une menace de licenciement pour arriver à ses fins, à une instrumentalisation de la procédure Renault pour baisser les salaires. Vous avez d'ailleurs réagi en ce sens dans la presse. Il devient évident qu'il est nécessaire de faire une évaluation de la loi Renault, et notamment de la façon dont cette loi permet de protéger les droits des travailleurs.

Monsieur le ministre,

- Pourriez-vous m'indiquer de quelle façon vous prévoyez de mettre votre attention sur cette potentielle instrumentalisation? Quelles sont les initiatives que vous avez prises en ce sens?

- Envisagez-vous une évaluation de la loi Renault et des dispositions applicables dans les licenciements collectifs?

01.03 Sophie Thémont (PS): Ces dernières semaines, nous avons assisté à différentes annonces de licenciement, parfois dans des secteurs qui font d'importants bénéfices. Je ne reviendrai pas sur les exemples emblématiques tels que Fedex ou encore Ryanair qui ont bien profité de la procédure Renault pour faire pression sur les salaires.

Cette loi Renault, qui date de 1998, présente de nombreuses failles notamment en ce qui concerne la prise en compte des entreprises ou encore des sous-traitants impactés mais aussi le timing de l'information et de la consultation qui sont souvent davantage une formalité dans une décision qui a déjà été prise par l'entreprise.

On sait que le gouvernement précédent avait entamé des discussions, mais aucun consensus n'avait été dégagé.

Vous avez plusieurs fois évoqué la nécessité d'une évolution et d'une amélioration de la loi Renault. Vu le contexte actuel, cette étape devient urgente. Quel est le timing du gouvernement en la matière? Avez-vous déjà entamé des discussions avec les partenaires sociaux? Dans la négative, sont-elles prévues dans les semaines à venir?

01.04 Anja Vanrobaeys (Vooruit): *Mijnheer de minister, hoewel de coronasteun bedrijven helpt de klap op te vangen, blijkt uit de cijfers die de FOD WASO op 17 april heeft bekendgemaakt dat in het eerste kwartaal van 2021, al 36 bedrijven hebben bekendgemaakt dat ze willen overgaan tot een collectief ontslag. Daarmee loopt momenteel voor 2.824 jobs de procedure-Renault, tegenover 879 in dezelfde periode vorig jaar.*

De herstructurering bij FedEx in Luik weegt zwaar door in de cijfers. Dat bedrijf is goed voor meer dan een derde van de bedreigde jobs (1.097). In Vlaanderen gaat het om 922 banen, in Brussel 805.

Naar aanleiding van die herstructurering bij FedEx had u in het parlement aangekondigd de sociale partners te vragen zich te buigen over een hervorming van de wet-Renault. Eind vorig jaar hebben die al een reeks aanbevelingen uitgebracht die moeten leiden tot een betere toepassing van de wet Renault. Vorige week vrijdag op 23 april had u dan weer overleg met de vakbonden van IBM die in het kader van de herstructurering bij dat bedrijf nogmaals aandringen op een correctie van de wet Renault omdat het management eenzijdig een einde heeft gemaakt aan de eerste fase van de procedure tot collectief ontslag en de procedure niet correct zou naleven.

- Welke initiatieven zal u de komende maanden nemen om ervoor te zorgen dat bedrijven in herstructurering de bepalingen uit de wet-Renault wel strikt naleven?

- In hoeverre wordt nagegaan dat de aanbevelingen die de sociale partners hierover in december 2019 correct worden toegepast?

- Zal u nog andere initiatieven nemen om de procedure in de wet Renault te evalueren en te verbeteren? Wordt die vraag voorgelegd aan de sociale partners? Binnen welke timing zouden die zijn afgerond?

01.05 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): Pour l'organisation de l'après-midi, jusqu'à la question 14 – parce que l'on avait parfois posé des questions ensemble sur des axes légèrement différents – Gaby renverra à ses questions écrites.

En l'occurrence, nous avons introduit deux questions sur la situation de la loi Renault: l'une plus générale et l'autre qui portait de la situation concrète des licenciements chez IBM.

Plus globalement, on voit que dans la pratique, il y a matière à discuter sur le bilan qu'on fait de cette loi

Renault, qui avait initialement comme rôle, en plus du respect de la concertation sociale, de tendre vers un maintien maximum de l'emploi quand il est question de restructuration.

Dans ce cadre-là, il y a évidemment tout le débat sur ce que l'on fait avec toutes ces multinationales qui lancent des plans de restructuration alors qu'elles n'arrêtent pas de faire des bénéfices. On a notamment une proposition de loi – appelée à l'époque la loi InBev – où on demande au niveau politique d'interdire les licenciements quand il y a des bénéfices. Je pense qu'il y a une proposition de loi du parti socialiste qui allait dans le même sens. Aujourd'hui, c'est vraiment important de faire le bilan de cela.

Plus particulièrement dans la situation qui préoccupe les travailleurs de IBM, on voulait avoir l'avis du ministre sur ce qu'il pense de la situation là-bas.

01.06 Björn Anseeuw (N-VA): Mijnheer de minister, zoals eerder gezegd, kondigde u vorig jaar een evaluatie aan van de wet-Renault. Interessant aan dit dossier is een aantal adviezen dat de Nationale Arbeidsraad eind vorig jaar heeft verstrekt. Einde 2019 formuleerde men ook een aanbeveling, nr. 28 als ik mij niet vergis. De adviezen en de aanbeveling strekken er onder andere toe te komen tot een betere informatiedoorstroming in geval van herstructurering, maar ook tot het faciliteren van een ordentelijke doorstart van bedrijven in herstructurering.

Hoever staat u met die aangekondigde evaluatie? Welke elementen uit de adviezen en de aanbeveling van de sociale partners wilt u hierbij ter harte nemen? Welke andere elementen neemt u hierbij in ogenschouw? Meer in het bijzonder heb ik vrij recent horen waaien dat sommige sociale partners opnieuw de verhoging van de SWT-leeftijd in geval van herstructurering op tafel willen leggen. Bent u bereid daarin mee te gaan? Meer in het algemeen, in welke zin wilt u de wet-Renault aanpassen?

01.07 Hans Verreyt (VB): Mijnheer de minister, de coronacrisis hakt vandaag natuurlijk stevig in op onze bedrijven. Bij tal van grote en kleine bedrijven staat het water aan de lippen. Voor de ene eindigt dat spijtig genoeg in een faillissement en voor de andere in een zeer zware herstructurering, met mogelijk collectief ontslag. De wet-Renault wordt dan geactiveerd. In de bespreking van uw beleidsnota gaf u aan dat u bepaalde bepalingen omtrent deze wet zou evalueren.

Welke evaluatie maakt u van de huidige wet-Renault?

Zijn er concrete voorstellen van de regering tot aanpassing van deze wet?

Zijn de aanbevelingen van de NAR van december 2019, van voor de coronacrisis dus, nog allemaal even actueel?

01.08 Catherine Fonck (cdH): *Monsieur le ministre, au premier trimestre de cette année, une trentaine d'entreprises ont annoncé leur intention de lancer des procédures Renault, ce qui mettrait en péril 30% du total des licenciements collectifs enregistrés en 2020. Au total, il s'agit de 2.824 emplois, alors qu'ils étaient 879 au premier trimestre de l'année 2020. Lorsque les aides et mesures de soutien prendront fin, le risque d'une augmentation drastique de ces licenciements collectifs existe. En outre, de nombreuses entreprises risquent d'abuser de la loi Renault en invoquant la crise du COVID-19 pour tout licenciement collectif envisagé.*

L'entreprise IBM a par ailleurs décidé il y a peu, comme cela a été le cas chez Ryanair, de clôturer la phase 1 de la procédure Renault unilatéralement, alors que cela était contesté par les représentants du personnel au conseil d'entreprise.

Au vu de la crise, vous avez annoncé être favorable à une modernisation de la loi Renault qui règle ces licenciements collectifs, comme le fait de rendre obligatoire le financement d'un plan social ou une amélioration du sort des sous-traitants. Les employeurs ont fait savoir que, selon eux, ce n'était vraiment pas le moment de procéder à une réforme de la loi.

Monsieur le ministre, mes questions sont les suivantes: quand comptez-vous procéder à une réforme de cette loi? Quelles garanties seront comprises dans cette réforme, autant pour les travailleurs que pour les employeurs, tous deux dans de grandes difficultés financières à cause de la crise? Qu'en sera-t-il des licenciements collectifs déjà lancés, des travailleurs déjà licenciés et des entreprises qui ont fait usage de la loi dans son état actuel, telles que Ryanair ou IBM?

01.09 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Bonjour, mesdames et messieurs les députés. C'est une question importante et complexe parce qu'elle est liée à des situations particulières, pour certains aspects plus spécifiques évoqués par mesdames et messieurs les parlementaires. Je pense notamment à la situation chez Ryanair et à la situation chez IBM.

Les travaux pour exécuter l'avis du Conseil national du Travail du 27 octobre 2020, sur des solutions en vue de centraliser les textes et d'améliorer le flux des informations entre les entreprises et les autorités, ont déjà commencé. En ce qui concerne la centralisation de l'information, le site restructuration.be concentre déjà l'ensemble de la réglementation visant cette matière. Des améliorations, notamment concernant sa lisibilité, sont à l'examen. Une attention particulière sera également apportée aux différentes mises à jour.

La mise en place d'un guichet unique permettant les notifications entre les autorités et les entreprises en cas de licenciement collectif doit, lui, faire l'objet d'un accord avec les autorités régionales. À cet effet, des contacts sont d'ores et déjà en cours et des pistes ont déjà été étudiées pour sa mise en oeuvre technique.

Ten slotte is mijn administratie ertoe bereid om een deel van haar website te wijden aan het doorgeven van informatie over goede praktijken in geval van collectief ontslag. Niettemin komt het de sociale partners toe om een bijdrage te leveren aan deze pagina's door de voorbeelden van goede praktijken te selecteren die zij graag gepubliceerd zouden zien.

Néanmoins, au-delà de la mise en oeuvre de cet avis du CNT, il nous semble essentiel de poursuivre le travail sur plusieurs aspects. J'ai d'ores et déjà pu vous les présenter.

Tout d'abord, comme vous le savez, la pérennité de l'emploi et les alternatives au licenciement sont pour moi primordiales, dans le contexte général mais encore plus aujourd'hui, dans le contexte de crise que nous connaissons. Je pense que nous partageons tous cet objectif. Il s'agit notamment de la question du lien avec les aides publiques versées à certaines entreprises. Dans le cadre des mesures de soutien prises lors de la crise coronavirus, vous avez eu l'occasion de constater que nous n'hésitons plus à conditionner ces mesures de soutien. Je pense notamment aux mesures de soutien en vue d'éviter les licenciements dans le secteur des voyages et de l'événementiel.

Zo werden de steunmaatregelen hier duidelijk geconditioneerd. De betrokken werknemers mogen niet ontslagen worden, er moet sociaal overleg over worden gepleegd, de werkgever moet een opleidingsinspanning leveren en er mogen in 2021 geen dividenden en dergelijke worden uitgekeerd.

La volonté est de lier les mesures de soutien à des conditions, notamment à l'interdiction de licenciement, à l'obligation de formation, etc.

S'agissant plus particulièrement du suivi du dossier Ryanair, mon cabinet et moi-même avons suivi et continuerons de suivre ce dossier de près, afin de veiller à ce que cette entreprise, comme toutes les autres d'ailleurs, respecte notre modèle social et nos lois, sans toutefois les instrumentaliser. Je reviendrai sur la situation de Ryanair à l'occasion de la réponse à la question de Mme Cornet sur le respect de la législation par Ryanair et le rôle de l'inspection sociale, qui viendra ultérieurement dans notre ordre du jour.

S'agissant de la situation plus particulière d'IBM, mon cabinet a reçu vendredi dernier les représentants syndicaux d'IBM, qui ont également mis en avant des lacunes dans la procédure Renault et une possible instrumentalisation de celle-ci. La direction d'IBM a unilatéralement clôturé la première phase de la procédure et force est de constater que l'esprit de concertation sociale semble avoir été laissé de côté. Une concertation est prévue le jeudi 6 mai 2021 au sein du SPF. J'en appelle bien entendu à la reprise des négociations et à la normalisation du dialogue dans l'intérêt commun, d'autant que la société se porte apparemment très bien financièrement.

En ce qui concerne la possibilité d'un transfert de certains travailleurs chez Kyndryl, ceci doit également être discuté avec les mandataires syndicaux. En tout état de cause, les travailleurs qui seraient transférés devront pouvoir bénéficier au moins des dispositions protectrices de la CCT n° 32*bis*. Je ne manquerai évidemment pas de suivre ce dossier de près également, comme les autres dossiers que vous avez évoqués – ou non d'ailleurs, car en tout temps la question de l'efficacité de la loi et du fait qu'elle ne soit pas instrumentalisée doit se poser et être vérifiée. Il est clair que de tels drames sociaux résonnent comme autant de cris et de signaux qu'on ne peut pas faire taire ou feindre d'ignorer. Une attention particulière y

sera donc apportée.

Bien entendu, il faudra également remettre l'ouvrage de la loi Renault sur le métier de manière plus large et relancer la discussion sur l'ensemble de la problématique. J'adresserai prochainement plusieurs propositions et pistes d'orientation sur lesquelles les partenaires sociaux seront amenés à se positionner. On pense notamment à la question de la sous-traitance que vous avez été plusieurs à évoquer, à la question de l'articulation entre les différentes phases ainsi que toute une série d'autres thématiques liées à des retours de terrain et à des difficultés rencontrées dans l'application de la loi lors de procédures Renault particulières dans certaines entreprises.

C'est un travail qui a débuté tout d'abord avec la mise en œuvre des recommandations faites par le Conseil national du Travail dans son avis du 27 octobre 2020. C'est un travail qui se poursuivra en lien avec les partenaires sociaux sur des modifications plus substantielles, qui vont au-delà de la centralisation des textes et de l'amélioration de l'information, mais qui touchent vraiment au cœur de la procédure Renault. Je pense à son évolution nécessaire suite à certains dévoiements rencontrés, à certaines failles pointées du doigt par certains interlocuteurs et, de manière plus générale, à la situation de crise économique que nous connaissons actuellement.

La présidente: Merci monsieur le ministre. Avant de redonner la parole, je vérifie que j'ai bien compris madame Moscufo sur le report de questions de votre collègue Colebunders. Il s'agit bien de questions qui ne sont pas jointes, n'est-ce pas? Les questions jointes ne peuvent pas être transformées en questions écrites. On peut renvoyer à leur version écrite. Vous voulez donc renvoyer à la version écrite et avoir une intervention en réplique. Comme ça, vous vous concertez pour la suite.

01.10 Gaby Colebunders (PVDA-PTB): Mevrouw de voorzitter, ik wou verwijzen naar de tekst van mijn vragen zoals ingediend. Ik zal mijn vraag niet telkens voorlezen.

In De Tijd van 16/02/2021 lezen we dat de werkgeversorganisatie VBO bevreesd is voor duurder collectief ontslag. Zij zijn bang omdat er in de federale regering stemmen opgaan die voorstellen om de wet Renault te verstrengen.

Er zou sprake zijn van een een betere informatiedoorstroming en een verplichting van een sociaal plan.

Kunt u ons – en het VBO – uitleggen wat de concrete plannen zijn? Hoe moet een strengere wet Renault er volgens u uitzien?

De bedoeling van het sociaal overleg tijdens de wet Renault is in de eerste plaats jobbehoud gaat u de mogelijkheden voor jobbehoud uitbreiden? Welke pistes reikt u de onderhandelaars bij een collectief ontslag aan?

Monsieur le ministre, en novembre 2020, IBM annonçait la mise en place d'un vaste plan de restructuration à travers le monde. L'objectif: se concentrer sur le cloud hybride et l'intelligence artificielle et réduire ou éliminer les autres activités. Conséquence en Belgique: d'ici cet été, la direction veut se séparer d'un employé sur 5, soit 196 emplois. 500 employés travailleront sur le cloud et l'intelligence artificielle et 300 autres seront logés dans une nouvelle société à créer (Kyndryl).

Suite à cette annonce, la procédure Renault a été déclenchée mais depuis lors, les syndicats dénoncent l'attitude de la direction qui a notamment décidé de clôturer, le 13 avril dernier, la première phase.

Les syndicats dénoncent ainsi l'attitude de la direction qui ne tient pas compte, notamment:

- des alternatives visant à réduire les licenciements*
- de l'objectivité des critères de sélection pour les licenciements*
- des garanties et des perspectives pour les travailleurs qui resteront chez IBM ou qui seront transférés chez Kyndryl.*

En outre, selon les syndicats, la direction ne souhaite pas réduire le nombre de licenciements car les employés qu'elle veut se séparer n'auraient pas «les compétences ou l'état d'esprit» pour continuer à travailler. Le tout, alors qu'une quinzaine d'offres d'emploi ont récemment été mises en ligne par IBM. Ces mêmes offres d'emploi qui, selon les syndicats, demandent des compétences et connaissances similaires à celles acquises par les travailleurs qui risquent d'être licenciés.

En plus de bafouer la procédure Renault, les représentants des travailleurs accusent la direction d'aller à l'encontre de la concertation sociale en ne permettant pas le suivi collectif de la restructuration pour les organes de concertation.

1/ Quel regard posez-vous sur ces licenciements sachant que l'entreprise a « généré des chiffres exceptionnellement bons ces derniers trimestres »? Qu'allez-vous faire pour éviter de tels licenciements?

2/ Allez-vous vous assurer que les travailleurs qui seront transférés chez Kyndryl auront à minima la même qualité d'emploi qu'ils avaient chez IBM?

3/ En tant que ministre de la concertation sociale, que pensez-vous de l'attitude de la direction d'IBM? Quelles démarches allez-vous entreprendre à ce niveau-là? Allez-vous à minima vous assurer de la reprise des réunions d'information et de consultation?

01.11 Nathalie Muylle (CD&V): Mijnheer de minister, dank u voor uw antwoord. U hebt een aantal interessante elementen genoemd, maar ik krijg wel de indruk dat u wat rond de kern van de discussie draait: wat zullen we doen in het kader van de evaluatie en aanpassing? Uiteraard is het belangrijk dat er in het kader van het advies van de NAR een betere informatiedoorstroming is, vast en zeker ook naar de Gewesten, bevoegd voor activering. Hoe sneller men kan activeren, hoe beter. We weten natuurlijk ook dat de wet-Renault niet altijd aanzet tot een snelle activering en dat heel veel groepen wachten met vertrekken tot er een sociaal plan op tafel ligt. Dat lijkt mij al één van de lacunes en pijnpunten.

Het is ook goed dat er voorwaarden worden gekoppeld aan de maatregelen die u hebt uitgeschreven voor de reïssector en andere, zeker ook qua ontslagen. De door u aangehaalde voorbeelden van Ryanair en IBM tonen nogmaals de rol aan van de sociaal bemiddelaar voor verschillende partijen, wanneer procedures niet worden gevolgd. Dit geldt ook voor medecontractanten, onderaannemingen en informatiedoorstroming. Er ligt heel wat op tafel vandaag. Die lacunes zullen in dossiers blijven opduiken en het is dan ook tijd om wettelijke initiatieven te nemen. Wij hebben dat alvast gedaan en dit kan voor u een inspiratie zijn. Wij hopen de discussie snel grondiger en uitvoeriger te kunnen voeren in de commissie.

01.12 Cécile Cornet (Ecolo-Groen): Monsieur le ministre, merci pour les réponses que vous apportez, en tout cas partiellement. Ma question portait non seulement sur la loi Renault, mais prenait aussi comme base le problème chez Ryanair.

En effet, ce n'est pas la première fois que je vous interroge à ce sujet. J'avais sollicité de votre part, monsieur le ministre, que toute l'attention soit donnée à cette procédure de licenciement, parce que tous les signaux étaient au rouge. Tous les signaux. Je vous l'avais dit à l'époque et vous partagiez cette perception.

Nous avons déjà l'impression que ces menaces de licenciement, avec un nombre de travailleurs qui variait dans le temps, étaient en fait une façon de faire pression pour arriver à ces fins, et étaient potentiellement une instrumentalisation de la procédure Renault.

Aujourd'hui, nous voyons que le faisceau d'indices renforce cette conviction. D'autant plus avec l'actualité d'aujourd'hui. Ryanair a déjà baissé les salaires, puisque cela fait partie du protocole d'accord, mais n'a pas encore répondu à ses obligations. C'est proprement scandaleux, et vous devez, à mon sens, avoir une réaction beaucoup plus ferme, monsieur le ministre.

Nous savons que les temps vont être difficiles pour les entreprises dans les prochains mois, les prochaines années. Il faut être ferme. Quel message donnez-vous aujourd'hui par rapport à la façon dont une procédure Renault peut être utilisée? Est-ce quelque chose qui va pouvoir être utilisé pour faire pression afin de baisser les salaires comme cela a été le cas chez Ryanair? Ou alors, est-ce réellement une procédure qui permet de garder un équilibre entre les différents acteurs, et de permettre un rapport de forces équilibré entre les travailleurs et l'employeur qui souhaite licencier?

Vous avez parlé des mesures de soutien qui sont parfois conditionnées. Vous avez parlé aussi de votre volonté que ce soit efficace et que cette procédure ne soit pas instrumentalisée. C'est pour cela qu'il me semblait que le lien avec l'évaluation était évident.

Je pense que nous n'arriverons pas à ma question n° 55015923C sur la situation spécifique de Ryanair. Je lirai donc votre réponse avec attention. Mais en tout cas, les signaux qui étaient au rouge, il y a déjà quelques mois, se maintiennent et se renforcent au rouge foncé. Je vous demande une réaction ferme,

monsieur le ministre.

01.13 Sophie Thémont (PS): Monsieur le ministre, je vous remercie pour votre réponse.

Il est vrai que, par le biais de la loi Renault, la Belgique a adopté une série de règles rigoureuses en matière de licenciements collectifs. Toutefois, dans le contexte actuel marqué par les licenciements et les restructurations, force est de constater que, dans la pratique, ces règles n'atteignent pas suffisamment leurs objectifs, à savoir la protection des travailleurs et le maintien de l'emploi.

Je tiens néanmoins à souligner votre volonté de relancer activement la discussion sur cette problématique. Comme vous l'avez signalé, le travail a débuté, notamment avec la mise en œuvre des recommandations du Conseil national du Travail. Il est également important de mentionner que les discussions avec les partenaires sociaux ont repris. Il s'agit, selon moi, d'éléments importants dans le contexte actuel.

Connaissant votre pugnacité en la matière, j'espère que cette discussion pourra rapidement être organisée dans cette commission.

01.14 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Mijnheer de minister, sommigen van ons zullen zich ongetwijfeld nog herinneren wat de aanleiding vormde voor de wet-Renault. De sfeer onder de bevolking was toen: dit nooit meer. Als men nu kijkt naar de toepassing van de wet-Renault, dan stelt men vast dat die wet intussen al veel namen zou kunnen dragen. Er komen er immers nog steeds bij. We moeten immers vaststellen dat deze wet niet voldoende sociale bescherming biedt en niet voldoende gewicht heeft tegen collectieve ontslagen, ook niet op het vlak van activering.

Het is goed dat u de aanbevelingen van de Nationale Arbeidsraad en de sociale partners verder uitvoert en dat u in overleg treedt met de regio's. Het is eveneens goed dat er voorwaarden aan de ondersteuningsmaatregelen werden gekoppeld. Dat was toen een belangrijk punt, net als bij alle volgende herstructureringen. Het ging immers in veel gevallen om bedrijven die winst maakten en die gewoon pionnetjes wilden verzetten. We mochten die koppeling dus wel maken.

Het is positief dat de discussie hervat is en dat u samen met de sociale partners een aantal oriëntatiepunten heeft gegeven om de wet-Renault stringenter te maken. Op die manier kan ze haar doelstellingen beter bereiken.

01.15 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): Monsieur le ministre, je vous remercie pour vos réponses. Au nom de mon groupe, je transmets notre soutien aux travailleurs de chez IBM.

Cette entreprise a fait 955 millions de dollars et, en Belgique, on est passé en dix ans de 3 000 à 500 ou 800 employés, selon qu'on intègre la nouvelle filiale ou pas.

Vous avez rencontré les travailleurs et vous connaissez les problèmes qu'ils éprouvent avec la direction, qui manque de respect envers la concertation sociale.

Plein de choses pourraient être améliorées. Le gouvernement aurait la volonté d'améliorer la procédure en obligeant au respect d'un plan social. C'est tellement important que la FEB a crié à la catastrophe. Nous attirons l'attention pour éviter que dans chaque plan de restructuration, on se retrouve tout de suite à discuter d'un plan social. La pratique montre que quand les travailleurs ont le rapport de forces, il est possible d'obtenir des victoires. Nous voulons mettre en avant une entreprise à Saint-Trond, où il y a eu un plan de restructuration et où, après un long combat, nous avons réussi à obtenir gain de cause: 90 % des travailleurs qui auraient dû être licenciés ont été maintenus dans l'usine et ceux qui restent ont accepté de manière volontaire une réduction du temps de travail avec maintien du salaire jusqu'à 85 %. Il ne faudrait donc pas qu'un ministre socialiste donne uniquement la vision qu'une restructuration entraîne immédiatement un plan social.

Nous souhaitons attirer votre attention là-dessus pour la suite et revenir sur la proposition de loi qui vise l'interdiction des licenciements quand il y a suffisamment d'argent.

01.16 Björn Anseeuw (N-VA): Mevrouw de voorzitter, mevrouw Muylle heeft gelijk. Na Dancing Dimi, de dartspeeler, hebben we nu Dancing Pierre-Yves, die rond de hete brij danst terwijl het opnieuw over een belangrijk dossier gaat.

In uw antwoord raakt u een aantal zaken aan, maar veel meer dan dat gebeurt er niet, mijnheer de minister. Dit is geen goede evolutie. Ik heb een aantal concrete vragen gesteld en u hebt geantwoord dat u de sociale partners zult consulteren, maar u hebt niet concreet geantwoord op mijn vraag hoe u ze zult horen met betrekking tot de adviezen die ze in 2019 en 2020 hebben uitgebracht.

Ik heb u ook heel concreet gevraagd of het verhogen van de leeftijd voor SWT voor u het overwegen waard blijft of niet. Voor ons is het dat niet, maar ik denk dat wij in geval van een herstructurering alles in het werk moeten stellen om onder andere een goede informatiedoorstroming met het oog op een snelle activering mogelijk te maken. Uw antwoord vandaag laat mij wat op mijn honger zitten. Blijkbaar ben ik daarin niet alleen, want de replieken van een aantal leden van de meerderheid hier op uw antwoord zijn ook niet van de poes.

Ik begrijp natuurlijk dat u zich daarover niet ongerust hoeft te maken, want we weten allemaal wie de plak zwaait in deze regering. Dat is duidelijk, dus u zit vrij comfortabel op dat vlak, maar ik wil u toch oproepen om wat meer daadkracht aan de dag te leggen en niet telkens de hete aardappel door te schuiven naar de sociale partners. Zij hebben al heel wat goed gekookte aardappelen teruggegeven, maar op het vlak van het beleid is daarmee vooralsnog niets gebeurd. Graag wat meer actie.

01.17 Hans Verreyt (VB): Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, de verschillende problemen zijn vandaag verschillende keren aangehaald, zowel door u als door de vraagstellers, maar de oplossingen zijn iets minder vaak aangehaald. De connectie met de regio's die een belangrijk deelaspect behartigen, de activering van de werklozen, is meer dan noodzakelijk. Ook het overleg met werknemers én werkgevers is noodzakelijk, want ook de werkgevers halen enkele pijnpunten aan in de huidige wetgeving.

Veel belangrijker dan het stellen van deze vragen vandaag, is wat wij binnenkort daadwerkelijk zullen doen met betrekking tot de hervorming van deze wet.

01.18 Catherine Fonck (cdH): Monsieur le ministre, vous affirmez vouloir transmettre plusieurs propositions aux partenaires sociaux. J'ai l'impression de me retrouver cinq ans en arrière, en 2016, juste après la fermeture de Caterpillar. À cette époque, il y avait des propositions assez proches de celles que vous avancez et qui avaient été faites par Kris Peeters. De nombreuses discussions avaient eu lieu au sein du Groupe des Dix et aucun consensus n'en était sorti. Aujourd'hui, j'ai l'impression que les mêmes modalités et la même histoire recommencent.

À un moment donné, il faudra bien fixer un calendrier et c'est sûrement le premier message que je veux vous faire passer. Aujourd'hui, il est vrai, la priorité est la discussion d'un AIP. Il me semble qu'après l'AIP, il faut mettre la loi Renault au cœur des négociations, ce qui signifie qu'il ne faut pas juste laisser les partenaires sociaux discuter entre eux sinon l'on va recommencer comme il y a cinq ans. Clairement, il me semble que vous devez mouiller votre maillot pour entamer des tripartites.

Je veux faire passer un deuxième message: entre les dossiers de Ryanair et IBM, il y a un point commun assez interpellant puisque les employeurs ont à chaque fois mis fin de manière unilatérale à la première phase de la loi Renault. C'est un vrai souci, car on a l'impression que l'on se réveille après pour constater qu'il n'y a eu aucun dialogue, que la procédure n'a pas été suivie de manière correcte ni même respectée. Tout d'un coup, on réalise que l'on n'a pas fait appel à un conciliateur social.

Si l'on ne veut pas perdre cette première phase capitale, on doit trouver un mécanisme pour "instituer" la place du conciliateur social, qu'il ne soit pas limité au rôle du notaire. La place du conciliateur social est de s'assurer que les choses sont faites correctement, dans le respect de la loi Renault mais aussi le respect des parties prenantes au dialogue et à la concertation. Car à chaque fois, nous arrivons trop tard et nous perdons des étapes importantes.

Ces dossiers vivent malheureusement d'autres points similaires. Je ne sais pas du tout comment IBM va évoluer mais, ce qui est sûr, c'est qu'il est un peu tard pour le conciliateur social, qui aurait dû arriver avant la première phase de la loi Renault. J'ose espérer qu'on va pouvoir restaurer un dialogue parce qu'il s'agit bien évidemment d'un enjeu majeur pour chaque personne concernée dans l'entreprise IBM.

La présidente: Monsieur Colebunders, souhaitez-vous réagir au débat? (Non)

Monsieur le ministre, je pense que nous pouvons clôturer ce débat.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

02 Actualiteitsdebat over telewerk en toegevoegde vragen van

- Nathalie Muylle aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Telewerk en terugkomdag" (55015214C)
- Kathleen Verhelst aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De zogenaamde terugkomdag voor werknemers" (55015503C)
- Nathalie Muylle aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De afspraken over telewerk" (55015570C)
- Anja Vanrobaeys aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De telewerkverplichting" (55015650C)
- Gaby Colebunders aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De tool voor de controle op telewerk" (55015847C)
- Nadia Moscufo aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De tool voor de controle op telewerk" (55015853C)
- Gaby Colebunders aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De handhaving van de coronamaatregelen en het telewerk" (55015902C)
- Nadia Moscufo aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De handhaving van de coronamaatregelen en van de verplichting tot telewerken" (55015964C)
- Nadia Moscufo aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De coronamaatregelen in de bedrijven n.a.v. de beslissingen van het Overlegcomité" (55016025C)
- Nathalie Muylle aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Telewerk en cao nr. 149" (55016643C)
- Anja Vanrobaeys aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Telewerk" (55016677C)
- Ellen Samyn aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Telewerk en corona" (55016682C)
- Björn Anseeuw aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Telewerk" (55016850C)
- Sophie Rohonyi aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het advies van de CFFB over de gevolgen van de uitbreiding van telewerk voor vrouwen" (55016889C)
- Catherine Fonck aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het telewerk in de bedrijven" (55016969C)

02 Débat d'actualité sur le télétravail questions jointes de

- Nathalie Muylle à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le télétravail et le jour de retour au travail" (55015214C)
- Kathleen Verhelst à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le "jour de retour au travail"" (55015503C)
- Nathalie Muylle à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les accords en matière de télétravail" (55015570C)
- Anja Vanrobaeys à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'obligation de télétravail" (55015650C)
- Gaby Colebunders à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'outil pour le contrôle du télétravail" (55015847C)
- Nadia Moscufo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'outil pour le contrôle du télétravail" (55015853C)
- Gaby Colebunders à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le respect des mesures anti-covid et le télétravail" (55015902C)
- Nadia Moscufo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le contrôle des mesures de lutte contre le coronavirus et de l'obligation du télétravail" (55015964C)
- Nadia Moscufo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les mesures sanitaires à appliquer dans les entreprises à la suite du Comité de concertation" (55016025C)
- Nathalie Muylle à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le télétravail et la CCT 149" (55016643C)
- Anja Vanrobaeys à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le télétravail" (55016677C)
- Ellen Samyn à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le télétravail et le coronavirus" (55016682C)
- Björn Anseeuw à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le télétravail" (55016850C)
- Sophie Rohonyi à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'avis du CFFB sur

l'expansion du télétravail et son impact sur les femmes" (55016889C)

- Catherine Fonck à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le télétravail dans les entreprises" (55016969C)

02.01 Nathalie Muylle (CD&V): Twee van mijn drie vragen zijn door de actualiteit achterhaald, dus concentreer ik mij op mijn derde vraag.

Het gaat over de toepassing van cao nr. 149, waarover ik vanuit het werkveld enkele concrete vragen gekregen heb. Deze cao vormt mogelijk de basis van het definitieve kader voor telewerk. Een eerste vraag hierover heeft betrekking op artikel 7, dat bepaalt dat werkgevers en werknemers een afspraak moeten maken over de vergoeding van de kosten of het ter beschikking stellen van middelen om thuis te werken. Het is niet duidelijk bepaald of er hier een minimumvoorwaarde geldt: de afspraak zou dus ook kunnen inhouden dat er geen tussenkomst is. Een tweede vraag gaat over artikel 12 dat telewerkers informeert over het beleid inzake welzijn op het werk, zoals preventiemaatregelen, aanpassingen van de werkpost, gebruik van schermen, IT-ondersteuning. Deze bepaling overlapt dan weer met verplichtingen uit de welzijnswet.

Vandaar mijn vragen. Wat artikel 7 betreft, zou het kunnen dat op basis van cao nr. 149 door beide partijen overeengekomen wordt dat er geen kostenvergoeding voor telewerk is, en dat de telewerker zelf voor alle kosten moet opdraaien? Dat zou in tegenspraak zijn met cao nr. 85. Wat artikel 12 betreft, had ik graag van u vernomen of cao nr. 149 een aanvulling dan wel een afwijking is op de welzijnswet: met andere woorden, sluit cao nr. 149 de genoemde punten van de welzijnswet uit?

02.02 Kathleen Verhelst (Open Vld): Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, ik wil gewoon een vraag stellen over de terugkomdag voor de werknemers.

Ik ben blij dat er wordt gekeken naar het telewerk en dat modaliteiten worden vastgelegd. Ik heb niettemin een paar precieze vragen over het initiatief van de app.

Ten eerste, mijn vraag was belangrijk, omdat het VBO verrast was door de actie. Ik begrijp niet waarom daarover niet werd overlegd. Of werd daarover toch overlegd?

Ten tweede, is aan de tool een kostprijs of een duurtijd voor de ontwikkeling verbonden? Er is al een deel gelanceerd. Voor mij als ondernemer-politica is de vraag of het sop de kolen waard is, zoals bij ons in West-Vlaanderen wordt gezegd.

Zal de app op tijd komen?

Heel belangrijk is ook de vraag of de tool nuttig genoeg is. Ik hoor enkele ondernemers aangeven dat zij er niks mee zijn. Er moeten twee cijfers worden ingevuld, waarmee niks kan worden gedaan.

Wie heeft de tool ontwikkeld? Is dat gebeurd in eigen beheer door de FOD?

Aangezien de ondernemer er maar weinig nut in ziet, heb ik altijd gesteld dat telewerk een vertrouwenszaak is.

Moeten wij dus niet voortgaan op het vertrouwen dat de werknemer en werkgever samen moeten opbouwen? Hebben wij een app nodig om dat vertrouwen te controleren, wanneer het voor beide partijen, dus zowel voor werknemer als werkgever, essentieel is dat telewerk efficiënt en goed kan verlopen?

02.03 Anja Vanrobaeys (Vooruit): *Mijnheer de minister, op 16 maart had u samen met de premier een gesprek met de werkgeversorganisaties over het tanende telewerk. De recente cijfers van Sciensano tonen aan dat 40% van de besmettingsclusters terug te voeren zijn tot de werkvloer. Uit verkeersanalyses blijkt echter dat er steeds meer werknemers op de baan zijn en steekproeven wijzen uit dat er bij een vijfde van de bedrijven inbreuken worden vastgesteld. Een enquête van Voka bij 800 ondernemingen toont aan dat in 45% van de bedrijven het merendeel gewoon aanwezig is op de werkvloer.*

Na één jaar corona, ontbreekt in veel bedrijven een echt telewerkbedrijf. De sociale partners hebben hiervoor nochtans in februari een kader voorzien dat verder kan worden uitgewerkt in bedrijven. Maar in veel bedrijven wordt geen beleid gevoerd, laat staan een onkostenvergoeding toegekend.

Telewerk blijft één van de krachtigste middelen middel om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan. Maar als mensen er mentaal door zitten of gewoon de kosten niet meer kunnen dragen, dan moet er vooral op die motivatie ingezet worden.

Mijn vragen zijn:

- Welke engagementen zijn er genomen naar aanleiding van het gesprek met de werkgevers op 16 maart?
- Wat is de laatste stand van de controles op telewerk? Heeft de waarschuwing aan de werkgevers een invloed gehad op het aantal vastgestelde inbreuken?
- Op welke manier zal u bedrijven aanzetten een telewerkbeleid te voeren: zowel op vlak van mentaal welzijn als op vlak van onkostenvergoeding?
- De sociale partners hebben aangekondigd een systeem te ontwikkelen om geleidelijke terugkeer naar werkvloer te monitoren? Kan u hierover meer vertellen en wanneer zou dat systeem klaar zijn?

Mijnheer de minister, het Overlegcomité heeft op 22 maart beslist de regels op telewerk sterker te gaan controleren en de sancties voor bedrijven die ze niet naleven ook op te drijven. In die optiek werd vanaf 27 maart een systeem van elektronische registratie opgezet, wat de sociale inspectie ook moet toelaten gericht en efficiënter te controleren.

Daarnaast verplicht de CAO nr. 149 bedrijven die nog geen omkadering hebben voor het verplicht telewerk, om hierover afspraken te maken en biedt hen hiervoor een kader aan. Volgens genoemde CAO zijn bedrijven verplicht afspraken te maken over apparatuur, ondersteuning en onkosten. Deze CAO geldt tot eind december, waarna de sociale partners een definitief kader voor telewerk zouden opstellen.

Mijn vragen zijn:

Hoeveel controles werden er na de invoering van de app uitgevoerd en welke zijn de eerste resultaten? Is het systeem nog voor verbetering vatbaar op basis van de eerste bevindingen? Hebben de sociale partners een evaluatie voorzien van CAO nr. 149? Indien ja, zal die evaluatie ook ingezet worden voor een definitief kader voor telewerk na corona? Hoe ziet u de omkadering van het telewerk na corona? Welke lessen worden er getrokken uit het verplicht telewerk? Zijn hierover onderhandelingen bezig tussen de sociale partners?

De **voorzitster**: De heer Colebunders verwijst naar zijn ingediende vragen.

02.04 Gaby Colebunders (PVDA-PTB): Meneer de minister, na het overlegcomité van woensdag 24 maart, kondigde u op twitter aan dat er een eenvoudige tool komt waarop bedrijven kunnen aangeven hoeveel werknemers in de onderneming werken en hoeveel daarvan een niet-telewerkbaar functie hebben. Dit om de controle op het telewerk te vergemakkelijken.

Enkele vragen daarover:

Heeft u een criterium voor ogen welke bedrijven zich aanmoeten melden? Zo ja, welk criterium zal u hanteren? Ik denk dan bijvoorbeeld criteria als sector, aantal werknemers, groep A, B, Cof D,...

Zullen bedrijven verplicht worden zich hier op aan te melden?

Indien nee, hoe zal u de bedrijfswereld sensibiliseren om zich hier op aan te melden?

Wat met bedrijven die geen enkele telewerkbaar functie hebben, moeten zij zich hier ook op aanmelden?

Zal de tool ook gebruikt worden om de controles op overtredingen op de coronamaatregelen bij bedrijven waar geen thuiswerk mogelijk is te vergemakkelijken?

Meneer de minister, wij hebben u in het verleden al geïnterpelleerd over het aantal clusterbesmettingen op het werk, over het aantal overtredingen van de coronamaatregelen. U antwoordde toen telkens dat u het maximale doet om die op te sporen en om de naleving van de maatregelen te garanderen. In de plenaire van 26 maart antwoordde u op enkele vragen van collega's dat u in het licht van de stijgende cijfers nog meer wil doen. (Meer dan het maximale?)

Enkele vragen daarover:

Hoe staat het ondertussen met de cijfers van het aantal controles, vastgestelde overtredingen en sancties?

Kunt u ons de laatste cijfers bezorgen?(zowel van de controles op het telewerk, als op de overtredingen van de coronamaatregelen op het werk)

U wil het aantal inspecties optrekken, geldt dat enkel voor het telewerk of ok voor de controles op de coronamaatregelen?

Hoe gaat u dat aanpakken? Hoe gaat u de capaciteit van de sociale inspectie en van de Inspectie Toezicht Welzijn op het Werk optrekken?

U wil ook de sancties verstrengen, betekent dat nieuwe sancties of sneller overgaan tot strengere sancties?

02.05 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): *Monsieur le ministre, à la suite du comité de concertation du mercredi 24 mars, vous avez annoncé sur Twitter qu'un outil simple serait mis à disposition des entreprises afin de leur permettre d'indiquer combien de salariés travaillent en leur sein, et combien parmi eux occupent une fonction pour laquelle le télétravail est impossible. L'objectif de cet outil est de faciliter le contrôle du télétravail.*

Je souhaite vous poser quelques questions à ce sujet:

Pensez-vous à un critère pour déterminer quelles entreprises devraient y souscrire? Si oui, quel critère appliquerez-vous? Je pense à des critères tels que le secteur, le nombre de salariés, le groupe A, B, C ou D, etc.

Les entreprises seront-elles obligées d'y souscrire?

Si non, comment allez-vous sensibiliser les entreprises pour qu'elles s'engagent dans cette démarche?

Les entreprises dans lesquelles le télétravail n'est envisageable pour aucune fonction devront-elles aussi y souscrire?

L'outil sera-t-il également utilisé pour faciliter le contrôle des infractions aux mesures Corona dans les entreprises où le télétravail n'est pas possible?

Monsieur le ministre, nous vous avons déjà plusieurs fois interpellé au sujet du nombre de clusters de contaminations sur les lieux de travail, ainsi que du nombre de violations des mesures corona. À chaque fois, vous avez affirmé faire le maximum pour détecter ces situations et assurer le suivi des mesures. Lors de la séance plénière du 26 mars, vous avez répondu à certaines des questions posées par les députés qu'au vu des chiffres en hausse, vous vouliez aller plus loin (alors que vous étiez déjà au maximum?).

Je souhaite vous poser quelques questions à ce sujet:

Quels sont les chiffres actuels concernant le nombre de contrôles, d'infractions et de sanctions? Pouvez-vous nous donner les derniers chiffres (tant au sujet des contrôles sur le télétravail que des infractions aux mesures corona sur le lieu de travail)?

Vous voulez augmenter le nombre de contrôles. Cela s'applique-t-il uniquement au télétravail ou également aux contrôles des mesures corona?

Comment comptez-vous faire? Comment allez-vous renforcer les capacités de l'Inspection sociale et de l'Inspection du bien-être au travail?

Vous voulez également renforcer les sanctions. Cela signifie-t-il de nouvelles sanctions ou un passage plus rapide à des sanctions plus sévères?

Monsieur le Ministre, quatre clusters de contamination sur dix apparaissent au travail. C'est ce que révèlent les chiffres de Sciensano. Ce n'est pas surprenant, bien sûr. Celles et ceux qui ne peuvent pas télétravailler doivent encore se rendre au bureau ou à l'usine, et y avoir un nombre plus ou moins élevé de contacts, selon la nature du travail. Les chiffres que vous nous avez communiqués indiquent que, selon la période, jusqu'à la moitié des entreprises sont en infraction avec les mesures Corona.

Le comité de concertation du 24 mars a annoncé plusieurs mesures qui auront à nouveau un lourd impact sur nos vies et sur l'activité des petits indépendants. Je souhaite dès lors vous poser les questions suivantes:

- Quelles mesures supplémentaires êtes-vous disposé à prendre pour endiguer les foyers épidémiques dans les entreprises?

- Quel rôle les tests rapides jouent-ils dans votre stratégie? Vous voulez les rendre obligatoire dans les entreprises qui n'accordent pas assez d'attention aux règles en matière de lutte contre le coronavirus. À partir de quand jugez-vous qu'une entreprise n'accorde pas assez d'attention à ces mesures?

La distinction entre les entreprises essentielles et non essentielles est-elle toujours d'actualité? Par exemple, envisagez-vous des mesures plus strictes pour les entreprises non essentielles? Avez-vous discuté de ces pistes au sein du comité de concertation?

Les partenaires sociaux ont probablement aussi leur mot à dire à ce sujet. Prévoyez-vous une concertation pour revoir la stratégie adoptée jusqu'à présent et, par exemple, rendre les mesures Corona contraignantes dans les organes de concertation sociale, tels que le CPPT?

02.06 Ellen Samyn (VB): *De weg naar het normale leven post-corona is een flink stuk langer dan iedereen verwacht had. Alhoewel er een aantal zeer beperkte versoepelingen van de maatregelen worden ingevoerd, lijkt het er sterk op dat de verplichting tot het thuiswerk nog een geruime tijd als maatregel zal gehandhaafd blijven. Naast enkele voordelen die dit systeem van telewerk biedt zijn intussen ook de nadelen bekend.*

Graag verneem ik van de minister het volgende:

1. Er is nog steeds geen uniforme regeling voor de vergoeding aan de thuiswerkers. Sommigen krijgen niets, anderen worden met 20 euro per maand wandelen gestuurd. Onze fractie had nochtans een billijke regeling voorgesteld in ons in maart 2021 neergelegde wetsvoorstel 55 1786. Wat is uw standpunt over de uniforme regeling die daar werd voorgesteld?

2. De psychosociale belasting voor de telewerkers wordt duidelijk. De externe diensten voor preventie en bescherming op het werk zouden daar hun rol moeten spelen. In ons bovengenoemde wetsvoorstel voorzagen we een ruimere opdracht voor deze diensten. Zal u gevolg geven aan deze suggestie nu het alsmäär meer dan duidelijk is dat er bij een deel van de thuiswerkers een grote psychosociale belasting is die op termijn nieuwe gezondheidsklachten zal veroorzaken?

3. Nog steeds hebben heel wat telewerkers niet de benodigde bijlage bij hun arbeidsovereenkomst zoals voorzien o.a. in de CAO 85 en 85 bis. In ons wetsvoorstel werd daartoe een wettelijke regeling opgenomen. Waarom laat u toe dat zo'n grote groep werknemers buiten een wettelijk kader aan het werk is? at zo'n grote groep werknemers buiten een wettelijk kader aan het werk is?

02.07 Björn Anseeuw (N-VA): *Over de controle op de terugkomdag kan ik collega Verhelst geruststellen. Men hoeft zich daarover geen zorgen te maken. Ik heb daarover enkele weken geleden een vraag gesteld aan minister Verlinden, die antwoordde dat er eigenlijk geen basis is waarop dat wordt gecontroleerd, want het is niet aan de overheid om te bepalen wie wel of niet mag of moet telewerken.*

Het staat de werkgevers en werknemers vrij om dat zelf in te vullen. Ik heb het punt al eerder in de plenaire vergadering gemaakt dat het nogal nutteloos is om daar een hele registratie aan te koppelen.

Het verplichte telewerk dat door de overheid werd opgelegd in het kader van de corona-aanpak betekende voor heel wat werkgevers en werknemers ook een stap in het onbekende. Er moest snel worden gehandeld, vaak zonder veel omkadering en zonder een duidelijk afsprakenkader. Telewerk biedt natuurlijk ook opportuniteiten, los van de corona-aanpak, maar er zijn ook wel wat risico's betreffende het welzijn op het werk en een goede omkadering om dat werk op een gezonde manier te kunnen doen. Niet iedereen heeft thuis voldoende ruimte, het juiste meubilair en dergelijke om op een gezonde manier structureel te telewerken, dus een bepaald deel van het werk thuis uit te voeren.

Mijn vragen zijn in dat verband ook toekomstgericht. Hoe wil u ervoor zorgen dat telewerk op een veilige en gezonde manier kan worden geïmplementeerd? Hoever staat u met die oefening?

Op welke manier verhoudt cao nr. 149 zich tot de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk?

02.08 Sophie Rohonyi (DéFI): *Monsieur le ministre, le Conseil des Femmes Francophones de Belgique a adopté fin mars dernier un avis inspiré de l'accord de Gouvernement relatif à l'éventualité de mesures supplémentaires à prendre pour réaliser le plein potentiel social et économique du télétravail.*

A cet égard, la convention interprofessionnelle n°149 du 26 janvier 2021 mentionne la nécessité d'accorder une attention particulière à la conciliation télétravail et vie privée et aux travailleurs considérés comme vulnérables " qui en raison de leur situation personnelle familiale et /ou de logement sont confrontés à des pressions supplémentaires lors du télétravail "

L'avis fort étayé souligne notamment la transposition de la directive européenne Work-Life Balance du 20 juin 2019 (ndlr: qui vise un cadre protecteur pour les travailleurs qui ont une charge de famille) en droit belge d'ici la mi-2021 afin d'y prévoir des mesures effectives vers l'égalité hommes femmes afin d'y tenir compte de l'exécution du télétravail ce qui ne doit pas empêcher l'octroi d'un congé parental.

Il fait également état de l'évaluation du congé corona par l'ONEM qui a démontré que plus de femmes ont utilisé ce congé (65% à 75% selon les mois), ce qui a eu pour conséquence que celles-ci ont perdu leur rémunération propre en même temps que s'est réduit leur temps de travail.

L'avis relève enfin que si l'impact de la crise sur l'emploi et les revenus a varié selon les Régions et que les pertes d'emploi ont davantage touché les hommes employés dans des secteurs marchands tels que le transport ou la construction, les revenus des femmes ont cependant diminué.

En conséquence, monsieur le ministre peut-il me faire savoir:

Comment compte-t-il transposer la directive citée dans le sens voulu?

Quelles sont les pistes en matière de politiques d'emploi pour réduire ces inégalités rendues plus prégnantes par la crise sanitaire depuis mars."

02.09 Catherine Fonck (cdH): *Monsieur le ministre, je voudrais rapidement aborder quelques volets avec vous. J'aborderai d'abord la situation aiguë de la gestion de la pandémie. Il y a une prolongation de l'obligation de télétravail jusqu'au 31 mai, décidée le 14 avril. Pourtant, sur le terrain, cela semble de moins en moins respecté, selon les indicateurs de mobilité. À cet égard, quelles données pourriez-vous nous transmettre? Quid du respect des règles? Quid de la nouvelle décision, selon laquelle chaque entreprise devait communiquer le nombre d'employés pour lesquels le travail à domicile est impossible? L'objectif était de rendre les contrôles plus efficaces. Où en est-on?*

Reconnaissons que, probablement, un certain nombre de travailleurs trouvent bien de faire du télétravail, mais que celui-ci peut aussi s'avérer problématique en termes de bien-être mental. Des études l'ont montré, notamment celle de Frédéric Ancion montrant un épuisement, une solitude, des difficultés pour l'intégration des nouveaux travailleurs.

Voici donc le troisième volet: comment conjuguer les atouts du télétravail en évitant ses pièges, ses faiblesses et ses effets pervers, dans un cadre structurel réglementaire? Pouvez-vous nous faire un état des lieux? Où en êtes-vous?

La présidente: Je n'ai reçu aucune demande de la part d'un groupe n'ayant pas posé de questions.

02.10 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Madame la présidente, mesdames et messieurs les députés, merci pour vos différentes questions.

Le télétravail à domicile dont nous parlons dans le contexte actuel est largement réglementé, d'une part par les dispositions sur le travail à domicile de la loi relative au contrat de travail et par les dispositions de la loi sur le bien-être des travailleurs; et d'autre part, par la CCT n° 85 du Conseil national du travail de 2005 et par la nouvelle CCT n° 149 du CNT sur le télétravail dans le cadre de la crise covid, dont le respect est contrôlé par l'inspection du travail.

Bovendien bevat de wet betreffende werkbaar en wendbaar werk ook een regeling voor occasioneel telewerk. Telewerk is dus verankerd in het arbeidsrecht, hoewel er nog een aantal vragen zou kunnen rijzen over de aanpassing en interpretatie van de huidige regels. De werknemer die thuis telewerkt, wordt ook beschermd door de dwingende bepalingen van het arbeidsrecht en het welzijn op het werk, die moeten

worden nageleefd.

Mevrouw Muylle, mevrouw Samyn, mevrouw Fonck en mijnheer Anseeuw, ik kan u dus bevestigen dat de wet betreffende het welzijn van de werknemers van 4 augustus 1996 en de Codex over het welzijn op het werk ook van toepassing zijn op telewerkers. De werkgever blijft dus verantwoordelijk voor het welzijn van de werknemers tijdens hun werk, ongeacht of zij dat werk uitvoeren op de werkvloer of via telewerk. De cao kan niet van dat wettelijk kader afwijken, maar kan dat wel aanvullen.

De werkgever blijft dus verantwoordelijk voor een analyse van de psychosociale, ergonomische en andere risico's die aan het telewerk verbonden zijn. De werkgever is ook verplicht om zijn werknemers te informeren en de nodige passende preventiemaatregelen te nemen.

La nouvelle convention collective du CNT traite en particulier de la situation du télétravail obligatoire ou fortement recommandé en raison de la crise du coronavirus mais ce faisant, elle s'appuie dans une large mesure sur le cadre juridique existant.

En ce qui concerne les entreprises qui ont mis en place un régime structurel de télétravail, la convention collective n° 85 prévoit que l'employeur est responsable de la fourniture, de l'installation et de la maintenance des équipements nécessaires au télétravail. En outre, l'employeur rembourse ou prend en charge les frais de connexion et de communication liés au télétravail.

Si le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur supporte les coûts d'installation, d'exploitation et de maintenance des programmes informatiques ainsi que de l'amortissement de l'équipement.

Wat de ondernemingen betreft die nog geen regeling voor telewerk hadden uitgewerkt, bepaalt cao nr. 149 dat tijdens de periode van aanbevolen of verplicht telewerk wegens de coronacrisis voor elke telewerker afspraken moeten worden gemaakt over de vergoeding van kosten voor de installatie en het gebruik van relevante informaticaprogramma's en, bij het gebruik van de eigen apparatuur van de telewerker, ook van de bijkomende verbindingskosten.

Die afspraken kunnen worden verduidelijkt in een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de onderneming, door een wijziging van het arbeidsreglement of door individuele akkoorden of meegedeelde telewerkpolitiecs. Die laatste moeten worden opgesteld met respect voor het sociaal overleg binnen de onderneming of, bij gebrek aan bevoegde overlegorganen, worden opgesteld met de werknemers om op een adequate manier rekening te houden met de bijzondere voorwaarden die van toepassing zijn op de onderneming.

Ces accords prennent en compte le cadre plus global de l'ensemble des coûts ou des compensations versées par l'employeur aux télétravailleurs durant la crise sanitaire due au coronavirus. Le remboursement des coûts liés au télétravail est donc convenu entre l'employeur et le télétravailleur dans le respect des règles de la concertation sociale au sein de l'entreprise. Ces modalités de remboursement peuvent en effet varier, car elles dépendent de la situation réelle au sein des entreprises.

Dans ce contexte, les employeurs peuvent recourir à un certain nombre de remboursements de frais forfaitaires exonérés de cotisations de sécurité sociale et d'impôts. À mon avis, l'introduction d'un régime de remboursements uniformes interférerait avec le dialogue social tant au niveau interprofessionnel qu'au niveau de l'entreprise ainsi qu'avec les accords qui auraient déjà été conclus entre travailleurs dans ce contexte.

L'avis 2195 du CNT accompagnant la CCT 149 indique explicitement qu'une évaluation approfondie de la réglementation existante en matière de télétravail et de déconnexion est prévue. La question de la déconnexion sera donc abordée dans cette évaluation. Il convient de noter que la CCT actuelle a une durée limitée et prendra fin au plus tard le 31 décembre 2021. Il est prévu que les évaluations nécessaires soient terminées d'ici cette date.

En ce qui concerne les accidents de travail, tout accident survenant à un travailleur dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de travail et qui produit une lésion est considéré comme un accident de travail. La loi sur les accidents de travail couvre aussi, en son article 7, les accidents survenus aux télétravailleurs réguliers et occasionnels. Dans l'avis mentionné, le CNT demande que le comité de gestion des accidents du travail confirme une fois de plus que tous les accidents dans le cadre du télétravail, obligatoire ou

recommandé, sont aussi couverts avec certitude par la loi relative aux accidents du travail. Fédris relève de la compétence du ministre des Affaires sociales.

Wij beschikken niet over cijfers over het gebruik van telewerk of telewerkvergoedingen. Het gaat om overeenkomsten die op bedrijfsniveau of tussen werkgevers en werknemers worden gesloten. Werkgevers zijn niet verplicht om die overeenkomsten te melden. De circulaire 2020/C/100 van 14 juli 2020 over de eigen kosten van de werkgevers voor telewerk gaat over de mogelijkheid voor een werkgever om onder bepaalde voorwaarden een forfaitaire telewerkvergoeding toe te kennen aan zijn werknemers. Dat kan voor werknemers die op regelmatige en structurele basis telewerken, ten minste vijf werkdagen per maand, om de kosten te dekken die deze werknemers maken en die ten laste van de werkgevers komen.

Cette indemnité d'un montant maximum de 129,48 euros par mois constitue, dans le chef des bénéficiaires, un remboursement des dépenses propres à l'employeur et non imposable. Cette circulaire relève de la compétence du ministre des Finances à qui vous pouvez vous adresser pour plus d'informations pour les conditions d'octroi de l'indemnité et éventuellement sur le nombre de travailleurs bénéficiant de cette indemnité.

Wat de omkadering van het telewerk na corona betreft, ziet het er naar uit dat veel werkgevers en werknemers ervoor zullen kiezen om te blijven gebruikmaken van vrijwillig telewerk, als het kan in combinatie met het werk op kantoor, bijvoorbeeld gedurende twee of drie dagen per week. Zo heeft telewerk inderdaad ook heel wat voordelen, zoals autonomie, flexibiliteit, de combinatie van werk en privéleven en minder woon-werkverplaatsingen.

Aangezien het huidige reglementaire kader omtrent telewerk grotendeels berust op cao's, spreekt het vanzelf dat de sociale partners zoveel mogelijk zullen worden betrokken bij de uitwerking van een nieuw regelgevend kader voor telewerk. Zo kunnen wij samen zoeken naar de meest evenwichtige en doeltreffende oplossingen. De sociale partners hebben overigens in NAR-advies nr. 2195 aangegeven dat zij de intentie hebben om in een latere fase de bestaande regelgeving inzake structureel en occasioneel telewerk en deconnectie grondig te evalueren, zoals door de vorige en huidige minister van Werk al uitdrukkelijk werd gevraagd.

Mevrouw Vanrobaeys, mevrouw Moscufo, mevrouw Fonck, op de site van de SIOD kunt u alle cijfers en acties van de SIOD op het vlak van controles terugvinden.

Les services d'inspection ont procédé à de très nombreux contrôles du respect de l'obligation du télétravail. Depuis le 17 décembre 2020 jusqu'au 18 avril 2021, 21 297 employeurs, y compris des indépendants, ont été contrôlés. Parmi ceux-ci, 2 668 employeurs, y compris des indépendants, ont été constatés comme étant en infraction. Je peux vous fournir les données complètes que le SIRS a remises au Centre national de Crise le 20 avril dernier. Il indique que 12,5 % sont toujours en infraction. Je tiens bien entendu tous ces tableaux à votre disposition. Je les transmettrai via le secrétariat de la commission.

Depuis début novembre 2020 jusqu'au 18 avril 2021, 33 115 employeurs, y compris des indépendants, ont été contrôlés sur le respect de toutes les mesures covid de prévention (distanciation sociale, hygiène des mains, etc.). Sur ce nombre, 9 376 employeurs, y compris des indépendants, étaient en contravention, soit 28,3 %

Ook deze cijfers rapporteerde de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst aan het Nationale Crisiscentrum. Ik kan u die bezorgen. De verschillende inspectiediensten blijven zowel bij hun individuele controles als bij gezamenlijke controles toezien op de naleving van alle preventiemaatregelen, zowel het verplichte telewerk als social distancing, handhygiëne en ventilatie.

Comme vous le savez, le Comité de concertation a décidé de prendre des mesures, à savoir la mise en place d'un système d'enregistrement électronique des travailleurs qui ne peuvent pas faire de télétravail, un renforcement des contrôles et un durcissement des sanctions.

Voor de elektronische registratie heeft de RSZ op zijn website een instrument geplaatst. Werkgevers in de privé- en de openbare sector moeten daar een formulier invullen. Het is belangrijk dat dit instrument zo eenvoudig mogelijk is. De instructies zijn helder uitgewerkt en geven voldoende toelichting om de aangifte correct te doen. Er worden slechts twee gegevens opgevraagd, namelijk het aantal personen werkzaam bij het bedrijf per vestiging en het aantal personen die er een functie uitoefenen die niet telewerkbaar is. De

gegevens moeten één keer per maand worden doorgegeven. De eerste aangifte betrof de situatie op 1 april en moest op 6 april ingediend zijn.

Cette déclaration porte sur la situation au premier jour ouvrable du mois et est déposée au plus tard le sixième jour du calendrier du mois, comme je viens de le dire.

Cet outil permet tout d'abord au gouvernement d'avoir enfin des statistiques sur le respect du télétravail obligatoire, ensuite aux services d'inspection d'avoir immédiatement une vue claire sur l'importance du télétravail dans une entreprise, voire un secteur, et de faire des contrôles plus ciblés sur les entreprises qui manifestement exagèrent avec le travail en présentiel.

Sinds de invoering van de telewerkaangifte worden werkgevers er tijdens controles dus op attent gemaakt dat zij de aangifte moeten doen als zij dit nog niet deden.

Par exemple, la DG supervisant le contrôle des lois sociales de mon administration a effectué 491 inspections sur place au cours desquelles elle a abordé cette question de l'obligation avec l'employeur. L'existence de cette obligation a été signalée à un employeur et un avertissement lui a été adressé.

Je vous transmettrai également les tableaux reprenant le nombre des différents contrôles, le nombre d'infractions constatées ainsi que les suites y réservées.

De RSZ heeft recent lijsten opgesteld op basis van de analyses van de telewerkaangiften voor de maand april. Die zullen helpen om gerichte controles uit te voeren. Tegelijk werden er instructies opgesteld voor de inspecteurs die de onderzoeken zullen uitvoeren.

Aujourd'hui, il est encore un peu trop tôt pour annoncer les premiers résultats de cette enquête. Mais dès qu'ils seront disponibles, ils vous seront transmis.

Le système mis en place a aussi pour vocation, lorsque la situation sanitaire le permettra, de prévoir des assouplissements et des retours progressifs en entreprise. Il s'agit ici d'un élément important pour moi. On sait effectivement que le télétravail ou, en tout cas, les longues périodes de télétravail pèsent sur une partie de la population, et singulièrement sur celles et ceux qui sont en télétravail obligatoire depuis des mois, voire plus d'un an. La volonté est donc de permettre un retour progressif en entreprise, en fonction de l'évolution de la situation, sur la base des décisions du Codeco.

Pour ce qui concerne le système d'enregistrement et l'application qui a été développée pour un coût limité à 55 000 euros, nous envisageons, suite notamment à des contacts avec les différentes fédérations d'employeurs, certains assouplissements en matière d'obligation d'enregistrement. Je proposerai au Conseil des ministres et au Codeco d'exonérer de l'obligation d'enregistrement les petites et moyennes entreprises de moins de cinq travailleurs et les entreprises relevant des secteurs où un enregistrement du travail existe d'ores et déjà. Je pense ici aux secteurs de la construction, du nettoyage, de la viande, des hôpitaux et des écoles.

Après une première phase d'enregistrement obligatoire pour l'ensemble des entreprises du secteur privé et du secteur public et les différents échanges que nous avons pu avoir avec les différentes fédérations représentatives, voilà la proposition sinon d'assouplissement, en tout cas d'ajustement du dispositif qui sera faite en tenant compte des réalités des différents secteurs.

Pour ce qui concerne les sanctions administratives, le SPF Emploi travaille actuellement à un texte visant à modifier le Code pénal social pour durcir les sanctions en cas d'infraction au télétravail. Nous avons aussi demandé aux services d'inspection, conformément à la décision du Codeco, de multiplier les différents contrôles.

En plus des contrôles (actions, contrôles éclairés, etc.), des actions de sensibilisation sont également prévues pour aider les entreprises petites et grandes à aborder le télétravail, en mettant l'accent sur la santé, notamment la santé mentale, et la sécurité des travailleurs.

Un onglet télétravail est disponible, depuis début mars, sur le site Beswic.be du Centre de connaissance belge sur le bien-être au travail pour soutenir les acteurs de la prévention dans tous les aspects du bien-être au travail (santé physique, santé mentale, sécurité).

Il comprend des recommandations, des outils et du matériel de sensibilisation, ainsi que la possibilité de consulter un webinaire établi en ce sens.

Om psychosociale en andere risico's in verband met het welzijn op het werk zo doeltreffend mogelijk aan te pakken, willen wij de sociale partners tijdens deze legislatuur in staat stellen hun rol zo goed mogelijk te spelen op interprofessioneel, sectoraal en bedrijfsniveau. Zij kennen de situatie op de werkplek het best. Het is voor mij dan ook vanzelfsprekend dat zij zoveel mogelijk worden betrokken bij eventuele nieuwe regelgeving inzake telewerk, en dat wij samen zoeken naar de meest doeltreffende oplossingen.

Quant à vos questions, madame Rohonyi, j'ai pris connaissance avec intérêt de l'avis du Conseil des femmes francophones de Belgique. Les constats et les préoccupations sont connus. Par exemple, comme vous le savez, selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, la combinaison entre vie professionnelle et vie privée constitue la principale raison du travail à temps partiel pour 45 % des femmes travaillant à temps partiel contre seulement 28 % pour les hommes. Il est donc essentiel d'œuvrer pour une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

À cet égard, j'ai chargé mon administration de se concentrer notamment sur le dossier de transposition de la directive *work-life balance*. Comme vous le savez, cette directive est également en discussion au sein du CNT et vise à réaliser une plus grande égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, en permettant aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de concilier plus facilement vie professionnelle et vie privée.

Afin d'atteindre cet objectif, la directive fixe des minima européens en ce qui concerne le congé de naissance, le congé parental, le congé d'aidant et le congé pour raison impérieuse. Ce qui est surtout nouveau pour la Belgique, c'est que la directive reconnaît également aux travailleurs le droit de demander des mesures souples de travail. Par "mesures souples de travail", on entend notamment le travail à distance, en ce compris le télétravail. Ce droit de demander des mesures souples de travail doit s'accompagner de mesures de protection afin de garantir l'exercice de ces droits par le travailleur.

Bien évidemment, pour que le télétravail soit un outil d'une bonne conciliation, il est fondamental de le coupler à des mesures renforçant le bien-être au travail pour toutes les formes de travail, en ce compris le télétravail. De même, comme l'indique la CCT n° 149 concernant le télétravail recommandé ou obligatoire, il faut accorder une attention particulière aux personnes les plus exposées qui, en raison de leur situation personnelle, familiale et/ou de logement, sont confrontées à des pressions supplémentaires lors du télétravail.

Enfin, en ce qui concerne la stratégie de test dans les entreprises, un cadre clair a déjà été élaboré à cet effet après consultation des partenaires sociaux au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail. Ce cadre prévoit entre autres que le médecin du travail peut envoyer pour effectuer un test ou effectuer lui-même un test chez les travailleurs qu'il considère comme des contacts à haut risque sur le lieu de travail. En outre, le médecin du travail peut effectuer des tests rapides pour tester les contacts à faible risque dans le cadre de la gestion des *clusters* ou dans des circonstances spécifiques où des tests répétitifs peuvent être appropriés, par exemple dans les secteurs et régions où une propagation accrue du virus a été observée.

Enfin, le site web du SPF Emploi contient également des directives concernant les autotests et les autoprélèvements par les travailleurs. Comme c'est le cas pour la population en général, les travailleurs doivent toujours donner leur consentement pour se faire tester. Celui-ci doit être donné librement. En outre, elle applique le traitement des données de santé, de sorte que les résultats des tests ne peuvent être traités que par le médecin du travail et ne peuvent aucunement être communiqués à l'employeur.

Voilà, mesdames et messieurs les députés, les différents éléments de réponse à ces nombreuses questions qui étaient particulièrement techniques. J'espère ainsi avoir été complet.

La **présidente**: Merci, monsieur le ministre. Effectivement, vous avez été très complet et nous avons veillé à ne pas vous interrompre, puisque les questions étaient très techniques et qu'y répondre prenait du temps. La parole est à Mme Muylle.

de indruk dat er op mijn twee technische vragen over cao nr. 149 geantwoord is. Ik zal alles nog eens op mijn gemak nalezen, maar ik dank u alvast voor de zeer uitgebreide insteek.

02.12 Kathleen Verhelst (Open Vld): (...)

La **présidente**: Nous n'entendons plus Mme Verhelst mais si nous la voyons revenir, je lui redonnerai la parole, le temps des répliques.

02.13 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Mijnheer de minister, dank u voor uw zeer uitgebreid antwoord. Ik heb zelf ook een heel interessant rapport van de FOD Mobiliteit onder ogen gekregen waaruit blijkt dat de helft van de werknemers ondertussen thuiswerkt. Dat gebeurde vorig jaar, door corona, halsoverkop. Voorheen waren we weliswaar niet de slechtste leerling van de Europese klas, maar ook niet de beste, zeker in vergelijking met Noord-Europese landen. Er was niet in elk bedrijf een beleid en het nodige vertrouwen om dat in te voeren. Belangrijk is de toename van het aantal dagen in vergelijking met vroeger, wat logisch is omdat het nu verplicht is. Ik ben blij met uw antwoorden over de toepassing van de welzijnswet, want die lijkt me heel belangrijk.

Dit weekend las ik in de kranten dat een onderzoek van Acerta aangeeft dat slechts 1,7 % van de telewerkers daar een vergoeding voor krijgt, ondanks de verschillende regelingen. We hebben cao nr. 85, het occasionele telewerk, en cao nr. 149, maar al die regelingen focussen op kostenvergoedingen voor elektronica: internetverbinding, computers enzovoort. Daarmee zijn natuurlijk niet alle kosten gedekt. Ik begrijp dat de situatie ons een jaar geleden overviel, en dat we dat niet in een-twee-drie konden regelen. Ik hoor u zeggen dat u de vraag ook zult voorleggen aan de sociale partners. Het is belangrijk om de voor- en nadelen van die drie stelsels, met elk een eigen optiek en eigen doelstellingen, die wel voor wat verwarring zorgen, grondig te evalueren, als we willen blijven inzetten op structureel telewerk. We weten nu hoe we het, na een jaar corona, ervaren hebben. We moeten komen tot een sterk structureel kader, met een degelijke vergoeding. Naast een computer zijn er namelijk kosten voor een degelijke bureaustoel, verwarming enzovoort. Uiteraard zal dat verminderen als mensen niet meer elke dag van thuis uit werken. Maar zo'n regeling kan zeker bijdragen tot de motivatie.

Wat de app betreft, u hebt de cijfers gegeven van de controles en de overtredingen. Die laatste vind ik nog altijd vrij hoog, ondanks alle oproepen die wijzen op het belang van telewerk om het virus tegen te gaan. Anderzijds ben ik tevreden dat u daarover overleg heeft gepleegd en er de scherpste kanten heeft afgevlind, zodat bijvoorbeeld mensen in het onderwijs en in ziekenhuizen niet extra belast worden om die cijfers door te geven, want daar kan wel getelewerkt worden, maar het gaat er niet om de meerderheid.

02.14 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): Monsieur le ministre, je vous remercie. Je répondrai en deux temps. J'aborderai d'abord toute la question du télétravail en lui-même. Toutes ces mesures sont prises pour lutter contre le covid mais on n'est pas dans le monde des bisounours. On sait aussi qu'au niveau de certains employeurs, on utilise le covid pour installer de nouvelles formes d'organisation du travail. Les retours du terrain sont déjà clairs. Vous parlez d'une évaluation en décembre mais certains retours sont assez alarmants en ce qui concerne les conditions de travail. De nombreux travailleurs prestent beaucoup plus d'heures par semaine que s'ils étaient sur leur vrai lieu de travail. Le droit à la déconnexion est très compliqué.

Nous avons aussi des retours de l'ONEM. Certains employeurs mettent leurs travailleurs en chômage covid les vendredis, mais en fait, ils continuent à bosser. Autant nous sommes conscients que des choses sont à faire au niveau du télétravail à cause de la pandémie, autant nous voulons tenir compte de toute la problématique de l'isolement et des relations sociales. Nous avons de nombreux retours de la part de personnes qui sont en télétravail alors qu'elles pourraient se rendre sur leur lieu de travail dans des situations sécurisées. C'est assez complexe.

Ensuite, comme nous l'avons abordé, il y a toutes les personnes qui ne savent pas faire de télétravail. Vous avez donné les chiffres. Nous sommes intéressés à les recevoir via les services. En tout cas, pour nous, cela reste un vrai problème. Vous avez parlé, il y a quelques mois, d'engager plus d'inspecteurs. Où en êtes-vous à ce niveau? Les syndicats réclament beaucoup à ce sujet. Nous sommes en faveur d'un doublement de leur nombre. Nous pensons que les mesures restent peu contraignantes pour les employeurs. Le rôle des CPPT au travail doit vraiment être mis en avant, et ses avis doivent devenir contraignants.

On doit vérifier de plus près l'adaptation des lieux de travail. Je ne sais pas si vous êtes au courant. Dans la

grande distribution, comment ont été réorganisés les réfectoires des caissières et des réassortisseuses? J'ai des retours de terrain indiquant que ce n'est pas vraiment idéal au niveau sanitaire.

Il faut des procédures beaucoup plus contraignantes. Selon certains retours, quand un travailleur a le covid, l'employeur ne met pas les choses en place pour faire tester le reste des collègues, isoler, etc. Tout cela est aussi lié au problème de la quarantaine. Quand les gens doivent se mettre en quarantaine, comme ils ne reçoivent pas 100 % de leur salaire, cela crée un problème. Il faut voir cela dans la globalité. Vous avez dit que vous alliez prendre cela au sérieux. Pour nous, il faut vraiment aller beaucoup plus loin que les mesures que vous avez prises. Sinon, il ne faut pas s'étonner qu'une partie de la population ne comprenne plus les mesures sanitaires de la sphère privée alors qu'on continue, sur le lieu de travail, à ne pas être plus stricts en la matière.

La **présidente**: Madame Moscufo, je vous invite à faire attention à votre temps de parole, même si je sais que c'est compliqué, étant donné la complexité. Ceci nous permettra d'aller davantage dans les débats qui suivent.

02.15 Ellen Samyn (VB): Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, ik zal wat kritischer zijn. Er is in feite geen uniforme regeling voor de vergoeding van thuiswerkers. U schuift die verantwoordelijkheid af op de werkgever of u rekent eigenlijk op de goede onderhandelingscapaciteit van de werknemer, die dan bij zijn of haar baas moet gaan smeken om een vergoeding of bijdrage. We moeten helaas weer vaststellen dat het door u zo sterk gepromote sociaal overleg eigenlijk een schaamlapje is om geen beleid te moeten voeren. U gebruikt dat overleg en de sociale partners om de zaken voor u uit te schuiven. U weet ook dat werknemers- en werkgeversvertegenwoordigingen geregeld lijnrecht tegenovergestelde visies hebben.

Dat u zich in deze zaak verstoort achter de sociale partners is eigenlijk dubbel zo erg, omdat u speelt met de gezondheid van de werknemers. U laat hen bovendien voor een deel in een juridisch vacuüm opereren. U kunt de sociale partners inderdaad niet dwingen om hun cao's aan te passen. Zoals u zelf aangeeft, loopt die maatregel eind dit jaar af. U kunt dan alleen maar hopen dat het probleem als vanzelf zal oplossen, wanneer deze crisis ooit eens voorbij is.

02.16 Björn Anseeuw (N-VA): Mevrouw Samyn, alles gaat uiteindelijk wel voorbij, maar ik denk niet dat we daarop moeten wachten. Ik verwacht ook wel wat meer daadkracht.

Mijnheer de minister, in uw antwoord hebt u onder andere verwezen naar een nieuw regelgevend kader dat in de maak zou zijn. Mij was niet helemaal duidelijk hoever het daarmee staat. Staat dat nog maar in de kinderschoenen? Moet u daar nog mee starten? Het is me niet helemaal duidelijk. Wel is het belangrijk dat daarmee nu wordt gestart, als dat nog niet gebeurd zou zijn. De toekomst moeten we immers vandaag voorbereiden, we moeten niet wachten op Godot in de hoop dat het vanzelf zou gebeuren. Telewerk biedt inderdaad heel wat opportuniteiten, maar tegelijk moet het op een goed georganiseerde manier gebeuren, met goede afspraken tussen werkgevers en werknemers op het vlak van veiligheid, op het vlak van de vergoeding, op het vlak van de omkadering in het algemeen, ook inzake het aantal dagen en uren per week dat er binnen de organisatie kan worden getelewerkt. Daar moeten goede afspraken over zijn, waarbij de mentale gezondheid van de werknemers ontzettend belangrijk is. Heel veel aspecten zijn het voorbijge jaar heel sterk aan de oppervlakte gekomen, waar dat tot voor de coronacrisis een eerder marginaal verschijnsel was. Ik vind het wel belangrijk om daarmee nu aan de slag te gaan.

Wat de registratie betreft, kan ik heel kort zijn. Eigenlijk is die altijd al een miskleun geweest, nog voor ze werd ingevoerd zelfs. U had die nooit moeten invoeren. Voor een aantal sectoren had u in vrijstellingen voorzien: u hebt er een aantal opgesomd, maar eigenlijk is het tijd voor de fundamentele vraag wat de meerwaarde is van registratie. Ik hoor collega's immers zeggen dat het goed is dat bepaalde sectoren zoals de zorg en het onderwijs niet extra worden belast met die registratie, maar ik zou niet weten waarom enige andere sector wel extra zou moeten worden belast met die zinloze verplichting.

Ofwel betekent die registratie een echte meerwaarde, is ze belangrijk en nodig, ofwel is dat niet het geval. Maar het kan niet dat die er voor de ene sector wel is en voor de andere niet. Dan lijkt het op pesterij. Vandaar mijn oproep om met de registratie van telewerk te stoppen en om meer vertrouwen te hebben in werkgevers en werknemers. Daar gaat u gewoonlijk prat op, maar in dit geval blijkbaar niet. Ik begrijp dat niet zo goed. Schaf dus alsjeblieft de verplichte registratie van telewerk af. De mensen zijn ondertussen wel verstandig genoeg om te weten hoe ze dat het beste aanpakken. Temeer omdat uw collega, minister Verlinden, met zoveel woorden heeft gezegd dat het aan de werkgevers en werknemers zelf is om te

oordelen wie in welke mate thuis of op de werkvloer kan werken. De overheid heeft dus zelfs geen kader waaraan er kan worden getoetst, met uitzondering van wat er zelf wordt geregistreerd. Dat is natuurlijk wel bezigheidstherapie. Als ik u zeg waarop u mij moet controleren, dan maak ik het mijzelf wel gemakkelijk. Ik zou dom zijn om het niet te doen. Wat is dan het nut van die registratie? Die is dan compleet zinloos. Dat blijkt uit het antwoord van minister Verlinden van enkele weken geleden. Vandaar mijn oproep.

02.17 Catherine Fonck (cdH): Monsieur le ministre, je vais être très brève. Vous donnez une réponse terriblement technico-réglementaire. J'ai l'impression que vous vous cachez derrière tout cela. J'attendais plutôt une vision politique avec un cap, puisque vous êtes quand même ministre depuis déjà quelques mois. Je vous avoue qu'en la matière, les convoyeurs attendent. Nous n'avons vraiment pas eu droit à cela.

Je me permets peut-être un petit commentaire. Je suis toujours très étonnée, et vous l'avez fait de nouveau aujourd'hui: vous liez le télétravail et la déconnexion. Ce sont deux choses qui peuvent avoir un lien entre elles, mais cela n'est pas nécessairement le cas. Je pense qu'il faut rappeler aussi que le volet de la déconnexion doit clairement pouvoir être abordé, poursuivi. Soyons-y très attentifs, y compris pour les personnes qui ne prestent pas de télétravail. Non seulement elles ne font pas de télétravail, mais en plus, le week-end et le soir, elles sont connectées. C'est souvent là qu'on a quand même la charge mentale la plus importante. Merci d'y être attentif.

La **présidente**: S'il n'y a plus de remarques, nous pouvons passer au débat d'actualité suivant.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

03 Débat d'actualité sur l'AIP et l'enveloppe bien-être et questions jointes de

- Nadia Moscufo à Alexander De Croo (premier ministre) sur "L'AIP, l'enveloppe bien-être, la norme indicative et la manifestation du 29 mars" (55015310C)
- Raoul Hedebouw à Alexander De Croo (premier ministre) sur "L'AIP, l'enveloppe bien-être, la norme indicative et la manifestation du 29 mars" (55015314C)
- Nadia Moscufo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'AIP, l'enveloppe bien-être et la norme salariale indicative" (55016488C)
- Gaby Colebunders à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'AIP, l'enveloppe bien-être et la norme salariale indicative" (55016489C)
- Raoul Hedebouw à Alexander De Croo (premier ministre) sur "L'AIP et la norme salariale indicative" (55016605C)
- Raoul Hedebouw à Alexander De Croo (premier ministre) sur "L'accord sur la distribution de l'enveloppe bien-être" (55016604C)
- Nathalie Muylle à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'enveloppe bien-être et les négociations salariales" (55016646C)
- Björn Anseeuw à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'incidence de l'enveloppe bien-être sur la dégressivité des allocations de chômage" (55016680C)
- Ellen Samyn à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La répartition de l'enveloppe bien-être et l'emploi" (55016683C)
- Björn Anseeuw à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'AIP" (55016693C)
- Björn Anseeuw à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La nouvelle augmentation des indemnités de chômage par le biais de l'enveloppe bien-être" (55016695C)
- Nadia Moscufo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'AIP et l'ultimatum posé par le gouvernement" (55016789C)
- Nahima Lanjri à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'accord relatif à la répartition de l'enveloppe bien-être" (55016888C)
- Catherine Fonck à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'accord interprofessionnel" (55016967C)

03 Actualiteitsdebat over het ipa en de welvaartsenveloppe en toegevoegde vragen van

- Nadia Moscufo aan Alexander De Croo (eerste minister) over "Het ipa, de welvaartsenveloppe, de indicatieve norm en de manifestatie op 29 maart" (55015310C)
- Raoul Hedebouw aan Alexander De Croo (eerste minister) over "Het ipa, de welvaartsenveloppe, de indicatieve norm en de manifestatie op 29 maart" (55015314C)
- Nadia Moscufo aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het ipa, de welvaartsenveloppe en de indicatieve loonnorm" (55016488C)
- Gaby Colebunders aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het ipa, de

welvaartsenveloppe en de indicatieve loonnorm" (55016489C)

- Raoul Hedebouw aan Alexander De Croo (eerste minister) over "Het ipa en de indicatieve loonnorm" (55016605C)

- Raoul Hedebouw aan Alexander De Croo (eerste minister) over "Het akkoord over de verdeling van de welvaartsenveloppe" (55016604C)

- Nathalie Muylle aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De welvaartsenveloppe en de loononderhandelingen" (55016646C)

- Björn Anseeuw aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De impact van de welvaartsenveloppe op de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen?" (55016680C)

- Ellen Samyn aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De verdeling van de welvaartsenveloppe en de werkgelegenheid" (55016683C)

- Björn Anseeuw aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het ipa" (55016693C)

- Björn Anseeuw aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De bijkomende stijging van de werkloosheidsuitkering ten gevolge van de welvaartsenveloppe" (55016695C)

- Nadia Moscufo aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het ipa en het ultimatum van de regering" (55016789C)

- Nahima Lanjri aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het akkoord over de verdeling van de welvaartsenveloppe" (55016888C)

- Catherine Fonck aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het interprofessioneel akkoord" (55016967C)

03.01 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): Madame la présidente, monsieur le ministre, vous avez déclaré, en séance plénière, que les grèves étaient révélatrices d'une situation d'échec.

Vous connaissez ma position en la matière. J'estime, pour ma part, que la grève est un élément positif qui a contribué à amener des améliorations en matière de travail.

Vous avez lancé un ultimatum aux partenaires sociaux en leur demandant de trouver un accord pour le 1^{er} mai. Or, on assiste, aujourd'hui, à un blocage complet. Je ne sais pas si, à l'époque, vous pensiez que cela était vraiment possible, mais toujours est-il qu'on se retrouve dans une situation avec un patronat qui bloque complètement les négociations.

Les directeurs des grandes entreprises ont vu leur rémunération augmenter de 20 % alors que les travailleurs continuent à recevoir des cacahuètes.

En la matière, vous avez une responsabilité. En effet, si les employeurs peuvent se permettre de faire preuve d'autant de fermeté dans le cadre des négociations dont question, c'est parce que vous leur avez servi le cadre légal leur permettant de dire aux interlocuteurs sociaux qu'ils n'obtiendraient pas plus de 0,4 % d'augmentation de salaire.

Vous n'avez certainement pas pris au sérieux la grève nationale du 24 mars que vous considérez comme un échec, mais qui, en réalité, est un franc succès.

Monsieur le ministre, nous sommes des gens généreux. Nous avons rédigé une proposition de loi en collaboration avec notre camarade, Marc Goblet, que nous sommes prêts à offrir au gouvernement. Nous espérons que vous l'avez lue, contrairement au président du Parti Socialiste, M. Marnette, qui a pourtant dit soutenir la grève à 200 %.

Selon nous, il est clair qu'il faut sortir de ce carcan et que vous avez un rôle important à jouer en la matière. Vous ne pouvez plus vous cacher en disant que vous respectez la concertation sociale et que vous allez faire en sorte que les syndicats et le patronat arrivent à un accord. Vous n'êtes pas neutre, monsieur le ministre. Vous devez prendre position. Il est vrai qu'au regard des faits, force est de constater que vous avez choisi le banc patronal, ce que nous regrettons énormément. Mais vous pouvez encore faire marche arrière.

Dans le cadre de notre proposition de loi, nous avons demandé différents avis dont le vôtre, que nous n'avons toujours pas reçu mais qui nous intéresse pourtant beaucoup.

03.02 Nathalie Muylle (CD&V): Mijnheer de minister, de situatie is vandaag wat zij is. Gisteravond heeft het bestuur van het ABVV gezegd dat het water te diep is. Deze voormiddag heeft ook het bestuur van het ACV gezegd dat het een definitieve streep onder de onderhandelingen trekt en concludeert dat het overleg voorbij

is. De premie die men op sectorniveau breed wil onderhandelen, zou onbespreekbaar zijn.

De regering heeft een tweestapsprocedure gevolgd. Ik zag het akkoord dat vorige week werd gesloten over de welvaartsenveloppe als positief en hoopte dat men op hetzelfde elan zou voortgaan naar 1 mei. Normaal gezien is er morgen een nieuw overleg van de Groep van Tien binnen de NAR gepland. Zal dat overleg nog doorgaan?

U zei dat de regering bepaalde zaken zelf zal beslissen als er geen akkoord wordt bereikt, bijvoorbeeld over de marge van 0,4 % voor sectoren die het moeilijk hebben. In een eerste reactie wordt gezegd dat men na 1 mei wel verder wil onderhandelen over de landingsbanen, de eindeloopbaanregeling en de minimumlonen. Ik heb de indruk dat men de moeilijke beslissingen aan de regering wil overlaten – dan heeft men het niet zelf moeten doen – en dat men dan vanaf volgende maandag over de rest verder wil onderhandelen.

Zult u de sociale partners oproepen om van de resterende dagen vóór 1 mei nog gebruik te maken om weer aan tafel te gaan? Wat is uw plan van aanpak voor de komende dagen? Mocht er op 1 mei geen akkoord zijn, wat zal de regering dan doen? Die afspraak was immers gemaakt voor de welvaartsenveloppe en ik veronderstel dat u die ook hebt gemaakt voor het ipa.

03.03 Björn Anseeuw (N-VA): Mijnheer de minister, bij vroegere al dan niet-succesvolle ipa-onderhandelingen werd meestal gewerkt in de richting van een totaalakkoord. De welvaartsenveloppe werd aangewend om een aantal sociale uitkeringen aan te passen en tegelijk werd een raamakkoord gesloten over de lonen en arbeidsvoorwaarden. Daarna gingen de onderhandelingen van start in de sectoren en bedrijven om dat raamakkoord verder vorm te geven.

Die koppeling van de welvaartsenveloppe en het ipa moest garanderen dat er geen nieuwe uitkeringsvallen zouden ontstaan. We hebben kennisgenomen van het akkoord met betrekking tot de welvaartsenveloppe zonder dat er een akkoord is over het ipa. We zien daar inderdaad dat men bijvoorbeeld het mechanisme van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen – het dalen ervan naarmate men langer werkloos is, wat een activerend karakter heeft – helemaal heeft uitgehold door toch wel forse verhogingen van de werkloosheidsuitkeringen. Die stijgen zelfs nog veel sterker dan bijvoorbeeld de ziekte-uitkeringen, wat op zich al een debat waard is.

Het was een eis van de werkgevers om die koppeling van de welvaartsenveloppe en het ipa te behouden, wat ik verstandig vind vanuit de bekommernis om geen nieuwe uitkeringsvallen te genereren. Die koppeling wordt losgelaten en het gevolg daarvan is een *accident waiting to happen*. Zoals ik immers al maanden zeg, weten de vakbonden zich met deze regering en met u als minister bevoegd voor Werk zegezeke. Tot op vandaag wordt dat keer op keer bevestigd in de feiten. De manier waarop men de voorbije dagen te werk is gegaan, in het bijzonder het ABVV, door bijna woordbreuk te plegen aan tafel met de sociale partners, is niet de goede manier om met elkaar om te gaan en om in de toekomst nog goede akkoorden te kunnen sluiten.

Mijnheer de minister, ik wil van u vernemen of het inderdaad klopt dat er naast het akkoord rond de verdeling van de welvaartsenveloppe een informeel akkoord was over de contouren van het ipa. Of was daarvan helemaal geen sprake? U bent goed geplaatst om daarover klaarheid te brengen.

Wat zult u de komende uren en dagen doen? In deze moeilijke tijden en deze die nog voor ons liggen, is sociale vrede immers ontzettend belangrijk. Zult u nog proberen om de partners rond de tafel te krijgen? Op welke manier zult u dat doen? Het is tijd dat u zelf in actie schiet en dat u zich ertoe engageert om alsnog een akkoord te bereiken.

Wat zult u doen als er geen akkoord wordt bereikt en dit dan op de regeringstafel komt? Wat zullen de krachtlijnen van de beslissing van de regering zijn? Ik kan mij niet indenken dat er daarover nog niet is gesproken binnen de regering. Ik verneem dus graag van u wat de krachtlijnen zullen zijn eens dit definitief op de regeringstafel komt en de regering zelf moet beslissen.

03.04 Nahima Lanjri (CD&V): *Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, op 19 april kwam er witte rook vanuit de vergaderzalen van de sociale partners. Na lang overleg was er eindelijk een akkoord bereikt over de verdeling van de welvaartsenveloppe. Zo worden de laagste pensioenen en uitkeringen zoals minimale ziekte-uitkeringen en werkloosheidsuitkeringen vanaf 1 juli met minimaal 2% opgetrokken. Heel wat mensen die het moeilijk hebben om de eindjes aan elkaar te knopen, krijg zo meer financiële ademruimte. Dat is uiteraard heel goed nieuws. Maar ik heb nog een paar opmerkingen over de verdeling van de*

welvaartsenveloppe.

Zo geldt het huidige akkoord alleen voor de werknemers en de gerechtigden op sociale bijstand. Voor de bijstand voor zelfstandigen is een budget van 51,1 en van 96,1 miljoen euro uitgetrokken voor respectievelijk 2021 en 2022 maar er ligt momenteel nog geen voorstel voor, noch vanuit de regering, noch vanuit sociale partners, meer bepaald de zelfstandigen. Hoe en wanneer zal er een beslissing worden genomen over de verdeling van de welvaartsenveloppe voor zelfstandigen (o.m. verhoging voor pensioenen, overbruggingsrecht, ZIV-uitkeringen, ...)? Wanneer zullen die maatregelen voor zelfstandigen worden uitgewerkt in KB's?

De regering heeft zich geëngageerd om het unanieme advies van de sociale partners effectief uit te voeren. De sociale partners rekenen er dan ook op dat dit tijdig zal worden uitgerold. Wanneer zal de regering het akkoord omzetten in KB's? Welke timing heeft u voor ogen?

We vernamen nu dat verschillende uitkeringen worden verhoogd met een aantal procenten. Zou u mij, eventueel schriftelijk, ook een tabel kunnen bezorgen met de reële cijfers zodat mensen weten hoeveel euro extra er bijkomt voor hun uitkering?

Hoe ziet u de verdeling van de welvaartsenveloppe in de toekomst? De regering voorzag al dat voor 1 januari 2022 een bijkomende verhoging van de minima met 1,25%, buiten welvaartsvastheid. Op 1 januari 2023 en 1 januari 2024 komt er telkens opnieuw 1,25% bij. Bepaalde minima zullen dus op een aantal jaar fors stijgen, voor werkloze gezinshoofden is dat maar liefst 10,87% over de drie rondes heen. Met bovenop nu ook nog eens de 4,5% die de huidige regering buiten welvaartsvastheid heeft beslist, wordt dat zelfs 15,86%, boven index. Het verschil tussen de werkloosheidsuitkering en het loon zal dus steeds kleiner worden. Het is cruciaal dat er bij de verdeling van de enveloppe meer op maat wordt gewerkt zodat we werklozen blijven activeren. Hoe denkt u dit te kunnen doen?

03.05 Catherine Fonck (cdH): Madame la présidente, monsieur le ministre, je vais un peu actualiser les choses. Nous avons assisté hier à l'annonce publique de l'échec de l'accord interprofessionnel. S'agit-il d'un moment de tension avant d'atterrir ou de tenter d'atterrir, ou s'agit-il d'un véritable constat d'échec? Vous devez bien évidemment pouvoir nous répondre à ce sujet.

Deuxièmement, je me permets de dire que les déclarations de certains partis de la majorité, dont le PS, n'ont rien arrangé selon moi. Les déclarations du type "Bibisse costaud avec les muscles bandés" n'ont pas mis le cadre facilitateur, surtout quand ce parti comprend le ministre de l'Emploi.

Troisièmement, où allons-nous maintenant? Franchement, dans le contexte actuel que l'on vit, il est encore plus important d'avoir un accord pour garantir la paix sociale la plus importante possible et de disposer d'un cadre de sérénité pour les employeurs comme pour les travailleurs. Je crois que la responsabilité du gouvernement est pleine et entière. La solution est d'avancer vers une négociation tripartite afin de tenter un accord, quitte à élargir le package de négociations. J'ose espérer que c'est ce que vous allez nous annoncer à l'instant.

03.06 Tania De Jonge (Open Vld): Mijnheer de minister, de collega's hebben reeds grotendeels geschetst wat er de voorbije weken in het sociaal overleg is gebeurd of niet is gebeurd. Er werd gezegd dat op 19 april een akkoord werd bereikt over de welvaartsenveloppe. Het voorzichtige optimisme daarover is inmiddels weer weg. Zopas raakte bekend dat de vakbonden het loonoverleg hebben stopgezet. Het rapport van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven over de wet van 1996 op het concurrentievermogen stelt duidelijk dat er niet meer marge is dan 0,4 % nettoloongroei, dus boven op de index, om niet bijkomend terrein te verliezen ten opzichte van onze buurlanden.

In de periode na de coronacrisis zullen we ons schrap moeten zetten om de economische schade, die nu reeds groot is en alleen maar zal groeien, niet groter te laten worden. Wij moeten er ook over waken dat wij niet teruggrijpen naar oplossingen waarvan het verleden heeft aangetoond dat ze heel duur zijn en wij mogen geen mensen aan de kant zetten die nog perfect kunnen functioneren op de arbeidsmarkt, zoals bij het brugpensioen.

Mijnheer de minister, is 1 mei de datum die u hebt vooropgesteld voor de sociale partners om tot een akkoord te komen? Is dat een harde deadline? Als er tegen dan geen akkoord is, zal de regering het dossier dan volledig naar zich toe trekken?

Dat is een grote bezorgdheid waarop wij graag een antwoord kennen.

03.07 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Mesdames et messieurs les députés, tout d'abord, l'accord intervenu entre les partenaires sur l'enveloppe bien-être est un élément de satisfaction. Je pense qu'il ne faut pas sous-estimer la portée de cet accord, non seulement entre les partenaires sociaux, mais surtout pour toutes les personnes qui vont pouvoir en bénéficier.

Het is een bijzonder belangrijk akkoord voor meer dan 1 miljoen mensen in ons land. Het gaat immers om een verhoging van de steun voor gepensioneerden, werkzoekenden, zieken en invaliden, werknemers met een arbeidsongeval of een beroepsziekte, mensen met een leefloon, personen met een handicap die recht hebben op een inkomensvervangende tegemoetkoming en 65-plussers met recht op een inkomensgarantie voor ouderen.

Ce n'est donc pas rien. C'est un accord important pour le million de personnes concernées avec, ce que j'ai déjà pu dire en séance plénière la semaine dernière, des pensions minimales qui augmenteront de 60 euros par mois dès le 1^{er} juillet (720 euros par an), le RIS et l'allocation de remplacement de revenu pour personnes handicapées avec une hausse de 45 euros par mois (550 euros par an) ainsi qu'une série d'autres exemples.

On parle vraiment d'augmentations substantielles concrètes et importantes pour toutes les personnes qui en bénéficient. Je pourrais revenir sur les plafonds en matière de calculs de chômage ou encore les allocations minimales de chômage telles qu'elles vont augmenter sur base de cet accord et qui viennent s'ajouter aux décisions déjà prises sur la base de l'Accord de gouvernement.

Un accord positif sur la répartition de l'enveloppe bien-être était une première étape dans un processus plus large qui concernait également la négociation salariale dans le cadre de l'AIP ainsi qu'une série d'autres dossiers importants pour une partie de la population et le ministre que je suis. Je pense notamment à l'augmentation du salaire minimum avec une trajectoire de rattrapage par rapport au salaire médian ou encore des éléments de fin de carrière, dossier important.

Les discussions relatives à l'AIP et les autres dossiers tels que le salaire minimum, les fins de carrière ou les heures supplémentaires ont débuté la semaine dernière, mardi. Plusieurs réunions ont lieu tout au long de la semaine. Une réunion hier a donné lieu à un blocage, ce que le front commun syndical, par l'entremise du président de la FGTB, a indiqué. Il ne parle pas encore d'arrêt des négociations. L'expression de cet après-midi dans le chef de la CSC et de l'ACV va un peu plus loin. Depuis hier fin d'après-midi, j'ai eu des contacts avec le président du Groupe des Dix pour faire le point sur la situation et, depuis lors, avec des représentants de chacun des deux bancs et encore avec l'un d'entre eux avant le début de cette commission.

Je continuerai à prendre des contacts à l'issue de cette commission, dans les prochaines heures et dans les prochains jours. Je pense qu'il est important de tout tenter pour qu'un accord se conclue. J'entends déjà certains parler d'autres dossiers. On sait que la concertation sociale connaît des rendez-vous importants à la fois symboliques et concrets: la répartition des enveloppes bien-être l'accord interprofessionnel, mais aussi toute une série d'autres thèmes importants et essentiels pour le monde du travail et l'économie de notre pays.

J'envisage les choses dans un cadre plus large et c'est d'ailleurs dans cette optique que la note de base envoyée aux partenaires sociaux avait été établie en collaboration et en dialogue avec chacun des deux bancs.

Elle me semblait être une bonne base pour débiter la négociation. Elle ne réglait pas tout bien évidemment. C'est l'essence même de la concertation sociale. Il faut laisser de la place à la concertation sociale. Il faut que les interlocuteurs sociaux puissent, sur chacun des deux bancs, trouver des thématiques et des espaces de négociation pour parvenir à un accord. Je caresse toujours l'espoir de plus en plus ténu, je dois le reconnaître, de voir un accord se concrétiser.

Je vais encore, dans les prochaines heures et les prochains jours, prendre tous les contacts nécessaires pour voir la meilleure manière de pouvoir débloquent la situation à nouveau et faire en sorte qu'une négociation soit encore possible. Mais c'est sans doute un peu trop tôt, au vu des dernières annonces

tombées juste avant l'entrée en commission, de pouvoir m'engager sur un délai et sur un contenu. Je vais vraiment laisser les prochaines heures et les prochains jours à des contacts et à faire en sorte qu'on puisse à nouveau retrouver un terrain d'entente pour cette négociation importante.

La **présidente**: Merci bien monsieur le ministre. Étant donné les dernières informations, je ne doute pas que l'exercice soit un peu compliqué puisque vous êtes attentif à la commission, tout en sachant que des débats à l'extérieur continuent. Je vais donc maintenant repasser la parole à Mme Moscufo pour la réplique.

03.08 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): Monsieur le ministre, je suis sincèrement convaincue que vous ne croyez pas à ce monde de Bisounours. Vous n'êtes pas quelqu'un qui vit au-dessus des règles de notre système. En tout cas, votre satisfaction m'inquiète. Vous mettez en avant l'accord sur l'enveloppe bien-être. Or, vous savez que les directions syndicales ont interrompu les négociations. Si échec il y a, c'est le vôtre – et vous devez l'assumer. S'ils ont claqué la porte aujourd'hui, c'est de votre responsabilité.

Pour ma part, je respecte leur choix. En effet, ils n'avaient pas reçu de mandat de leur base pour négocier avec un patronat aussi arrogant. Ils étaient mandatés pour obtenir de véritables augmentations salariales ainsi qu'un authentique salaire minimum et s'assurer des fins de carrière faisables et adaptées. Ils ont respecté le mandat de leur base – j'ai envie de dire: eux, contrairement à vous. Que reste-t-il, en effet, de votre programme relativement à gauche?

Vous continuez à assurer que vous ferez tout pour redémarrer la négociation sociale. Si vous y tenez vraiment, il vous faudra alors sortir du carcan imposé par ce gouvernement et lever cette norme de 0,4 %. Vous n'avez pas répondu à ma question en m'indiquant si vous aviez lu notre proposition de loi. Nous voulons bien vous l'offrir pour que vous la transformiez en projet de loi. Faites sauter ce carcan pour que les héros qui font tourner ce pays obtiennent au moins ce qu'ils réclament, c'est-à-dire des vies dignes et un salaire qui le soit tout autant.

03.09 Gaby Colebunders (PVDA-PTB): Mijnheer de minister, ik had mij voorgenomen om niet op elk antwoord te repliceren, om niet in herhaling te vallen. Op dit punt doe ik dat wel, omdat ik niet boos ben, maar woest!

In januari had ik het als eerste in het halfrond over de problemen met het ipa. We zijn nu vijf maanden later. Elke week hebben we u hier, zowel in het halfrond als in de commissies, opgeroepen om eindelijk uw verantwoordelijkheid op te nemen en niet constant naar de sociale partners te verwijzen. U had het elke week minstens twintig keer over het feit dat de sociale partners een oplossing moesten brengen met onderhandelingen, terwijl die van bij het begin al mislukt waren. U zet het mes op de keel! Het was van bij het begin al duidelijk dat 0,4 % niet aanvaard zou worden. U kiest dan op zeker moment een kamp en u doet dat symbolisch op 1 mei. Symbolischer kan haast niet, op de Dag van de Arbeid. Een socialist die dat doet, dat is gewoon een regelrechte slag in het gezicht van alle vakbonden.

Ik zal de vraag nog eens stellen. De beslissing van de vakbonden is bekend; de onderhandelingen zitten muurvast, dat weten we. We weten echter niet hoe het nu verder moet. Het komt ons ook niet toe om te beslissen welke acties de vakbonden nu moeten nemen, maar we moeten wel weten wat er op de vloer gebeurt. Mijn mailbox ontploft. De berichten van afgevaardigden op de werkvloer stromen binnen. Zij zeggen dat de zorgsector vorig jaar handgeklap heeft gekregen, omdat die is blijven voortwerken, en dat men er terecht opslag heeft gekregen; zij krijgen echter maximaal 0,4 %, ook al werden ook zij naar het front gestuurd, werden heel wat van de collega's ziek en hebben hun bedrijven massa's winst gemaakt en massa's dividenden uitgekeerd, en hebben de managers zichzelf 20 % opslag toegekend. Die loonsverhoging voor de gewone werknemer komt overeen met maximaal twee pinten per maand. Zelfs dat gaat al niet meer op, want volgens de krantenberichten worden de twee pinten op het terras duurder. Als de lonen zo snel stegen als de prijs van het bier, waren de vakbonden gelukkig.

Neem nu eindelijk uw verantwoordelijkheid op, mijnheer de minister. Pas de wet van 1996 aan. Lees ons wetsvoorstel en neem uw verantwoordelijkheid. U geeft het zelf toe dat er bij een staking alleen maar verliezers zijn. Ik weet niet of er hier verliezers zullen uitkomen en of er meer acties komen, maar één ding weet ik wel: de werknemers leggen er zich niet bij neer.

03.10 Nathalie Muylle (CD&V): Mijnheer de minister, een repliek is niet eenvoudig na dergelijke verklaringen. Ik begrijp als geen ander uw situatie vandaag. Ik begrijp ook dat u vandaag niet veel meer kunt zeggen, des te meer omdat u de komende uren en dagen moet bekijken wat nog mogelijk is.

Ik heb het proces van nabij gevolgd. In tegenstelling tot de vorige sprekers wil ik toch opmerken dat de regering, die het sociaal overleg zo belangrijk acht en die ook alle ruimte heeft gegeven aan het sociaal overleg, ook heel wat instrumenten heeft aangeboden. Er wordt hier nu constant over de loonsverhoging van 0,4 % gesproken, maar er is heel veel op tafel gelegd waarover een akkoord kon worden gevonden en waarbij ook een ruimere interpretatie van toepassing zou kunnen zijn, ook voor sectoren die het vandaag wel goed hebben gedaan en goede bedrijfsresultaten noteren. Die instrumenten liggen nog altijd op tafel.

Mijnheer de minister, ik hoop dus echt wel dat er de komende dagen doorbraken kunnen worden gerealiseerd.

U kunt daar nu niet op antwoorden, maar de vraag blijft wat er gebeurt met het akkoord over de welvaartsenveloppe, waarvoor de regering KB's moet uitvaardigen. Zult u inderdaad die besluiten nemen?

Wat gebeurt er indien er komend weekend geen akkoord komt tussen de sociale partners? Wat zult u opleggen? Is wat u op tafel hebt gelegd in het kader van de onderhandelingen, ook wat u zult uitvoeren?

Zult u ook zelf initiatieven nemen in verband met ander thema's die u hebt genoemd? U had het onder andere over landingsbanen. Zult u die thema's wel overlaten aan bijkomend sociaal overleg?

Ik besef dat u vandaag op die vragen niet kunt antwoorden. Ik heb echter ook niet de indruk dat het hier ons laatste gesprek over de problematiek is.

03.11 Björn Anseeuw (N-VA): Mijnheer de minister, ten eerste, u bent gestart met te spreken over een lichtpuntje, namelijk het akkoord over de welvaartsenveloppe. Ik weet niet of dat een lichtpuntje is. Aangezien de koppeling met het ipa is losgelaten, is de regeling inzake de welvaartsenveloppe vooral een aaneenschakeling van nieuwe inactiviteitsvallen, waarmee op termijn niemand gebaat is. Integendeel, het zijn de sociale partners, niet het minst de vakbonden, die de tak afzagen waarop zij zelf zitten, zijnde de tak van de sociale zekerheid. Dat is dus allesbehalve goed nieuws.

Daarom hoop ik dat de koppeling, die is losgelaten tijdens het sociaal overleg, op de regeringstafel niet wordt losgelaten en wordt hersteld. Dat is ontzettend belangrijk om inactiviteitsvallen te vermijden.

Ten tweede, wij stellen vast dat het ABVV het loonoverleg opblaast, wat natuurlijk de kroniek van een aangekondigde dood is. Ik heb u maanden geleden al opgeroepen toch één keer de moed aan de dag te leggen om een duidelijk kader mee te geven waarbinnen kan worden gesproken tijdens het sociaal overleg. U hebt nagelaten dat te doen. U hebt nooit de moed aan de dag gelegd.

U bent een verstandig man. Wat nu gebeurt, is geen accident. U hebt ter zake een heel grote verantwoordelijkheid als minister van Werk. Indien de zaken zijn gelopen zoals ze tot nu zijn gelopen, dragen u en de regering een grote verantwoordelijkheid daarin, met name een verantwoordelijkheid die u nooit hebt genomen.

Vandaag zien wij in ons land dat de sociale strijd altijd een strijd is tegen elkaar, terwijl wij in vele andere landen zien dat het een strijd is met elkaar voor betere arbeidsomstandigheden, voor betere loonvoorwaarden en voor een betere sociale bescherming.

In dit land is het sociaal overleg, zoals wij vandaag opnieuw zien gebeuren, al te veel verworden tot een cynisch spel. Het is heel erg betreurenswaardig dat u daarin meespeelt, door op een bepaald ogenblik wel iets te doen, maar op heel wat andere momenten niet uw verantwoordelijkheid te nemen.

De vraag is dus – in tegenstelling tot mevrouw Muylle, die meent dat u daarop vandaag niet kunt antwoorden, wil ik dat wel – of u eindelijk uw verantwoordelijkheid zult nemen en wat u de komende uren en dagen zult doen om alsnog tot een akkoord te komen. Interesseert u dat misschien niet meer en legt u het dossier liever op de regeringstafel? Ik hoor mevrouw De Jonge daarnet eigenlijk met dichtgeknepen billen hopen dat de kwestie niet op de regeringstafel komt en dat begrijp ik ook voor de zevende partij van het land. Haar partij levert de eerste minister en heeft als enige opdracht om de boel samen te houden, wat betekent dat men heel veel water bij de wijn moet doen, tot de liberale wijn eigenlijk een homeopathische oplossing wordt. Ik begrijp dus dat mevrouw De Jonge en haar partij onder hoogspanning staan. Ik ben vooral bekommerd om onze welvaart, ook op middellange en lange termijn. Die zullen wij niet dienen door

nieuwe inactiviteitsvallen te organiseren en/of door onze arbeid de markt uit te prijzen.

Daarom roep ik u op, mijnheer de minister, om eindelijk een echt engagement aan te gaan om alsnog een akkoord tussen de sociale partners mogelijk te maken en om de koppeling tussen de welvaartsenveloppe en het IPA te herstellen, desnoods aan de regeringstafel.

03.12 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de minister, door het recente nieuws hebt u natuurlijk extra zorgen aan het hoofd. In uw antwoord hebt u daarnet meegegeven wat een en ander betekent in absolute cijfers, maar kunnen we ook de absolute bedragen op maandbasis of op jaarbasis krijgen voor alle uitkeringen die verhoogd worden? U mag dat eventueel schriftelijk bezorgen. In procent zegt het immers niet altijd veel, maar in centen is het wel een behoorlijk bedrag. Ik hoop dat u ons dat nog kunt bezorgen.

Ik neem aan dat ik minister Clarinval moet ondervragen over het gedeelte dat nog moet worden uitgewerkt voor de zelfstandigen of weet u daar meer over?

03.13 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Si vous le permettez, madame la présidente, je peux effectivement transmettre la répartition des enveloppes faisant l'objet d'un accord entre partenaires sociaux. Comme vous le savez, s'agissant notamment des pensions, il y a un effet de miroir entre travailleurs salariés et indépendants.

La présidente: S'il était possible de transmettre cette information précieuse pour les travaux de cette commission, merci de bien vouloir le faire.

La parole est à Mme Fonck.

03.14 Catherine Fonck (cdH): Monsieur le ministre, l'absence d'AIP serait un terrible échec, à la fois pour les personnes concernées dans leur emploi et pour les employeurs. Je crois que vous en porteriez une responsabilité extrêmement lourde. Il est facile de faire des déclarations matamoiresques la veille de la grève. Je parle bien de votre parti, monsieur le ministre, je ne vais pas citer les auteurs que vous aimez. Il est évidemment moins facile de mouiller son maillot et de forcer pour trouver le chemin vers un accord.

En fait, vous n'avez plus le choix: soit vous trouvez un accord, soit votre responsabilité sera à ce point engagée qu'il sera extrêmement compliqué de tenir le cap au niveau politique.

03.15 Tania De Jonge (Open Vld): Mijnheer de minister, ik sluit mij grotendeels aan bij de repliek van mevrouw Muylle. Wij mogen toch in de verf zetten dat er een akkoord werd bereikt over de welvaartsenveloppe. Dat is een heel belangrijke stap. Ik ben ook blij te horen dat er toch nog bilaterale gesprekken met de sociale partners worden gevoerd. Het is heel belangrijk dat de dialoog aangehouden wordt.

Mijnheer Anseeuw, ik heb van u op dat vlak geen lessen te krijgen. Met betrekking tot de liberale wijn, herinner ik eraan dat zowel de minister – hij heeft dat onderstreept in zijn antwoorden op mondelinge vragen – als de eerste minister de stelling verdedigt dat de gesprekken voortgezet worden op basis van de basisnota en het uitgewerkte kader.

Mijnheer de minister, ik ben het ook eens met u dat het akkoord best rond de tafel van de sociale partners wordt afgewerkt. Ik hoop dat men daarin met het sociaal overleg slaagt. Natuurlijk is het nadelig dat vakbonden aangeven van de tafel weg te stappen. Maar er is altijd een weg terug om ervoor te zorgen dat er binnen het vooropgestelde kader en conform de basisnota's een akkoord wordt bereikt. Ik wens u daarbij ook heel veel succes.

03.16 Ellen Samyn (VB): Mijnheer de minister, het probleem is dat de regering geen eenduidig en algemeen coherent beleid voert. Maatregelen van de ene minister werken de plannen van de andere tegen. Men creëert door deeloplossingen nieuwe problemen. Die deeloplossingen zijn er omdat de moed er niet is om een globale visie uit te werken. Enkel bij de creatie van werk, de activering van inactieven en hogere minimumlonen heeft iedereen baat en niet bij gedeeltelijke akkoorden, die – laten we eerlijk zijn – slechts als een pyrrusoverwinning kunnen worden gezien.

03.17 Björn Anseeuw (N-VA): Mevrouw De Jonge, wat die liberale wijn betreft, zal ik een voorspelling doen. Het compromis dat uiteindelijk uit de bus zal komen, zal er een zijn waarbij op de façade inderdaad

staat dat de regel van 0,4 % wordt gehandhaafd. De achterdeur zal wagenwijd openstaan met allerhande uitzonderingen die de beperking tot 0,4 % hopeloos zullen uithollen. Dan zal inderdaad blijken dat die liberale wijn ook maar een smakeloos sopje is.

La **présidente**: Monsieur le ministre, avez-vous des commentaires à faire? Je n'en ai pas l'impression. Ceci peut clôturer le débat d'actualité et nous passons donc au débat suivant.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

04 Débat d'actualité sur la contamination sur le lieu de travail et questions jointes de

- Nadia Moscufo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les contaminations dans les entreprises et la carte blanche de différentes personnalités" (55015315C)
- Gaby Colebunders à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les contaminations dans les entreprises et la carte blanche de différentes personnalités" (55015316C)
- Gaby Colebunders à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les foyers de contamination au travail et les contrôles dans les entreprises et les secteurs" (55015318C)
- Florence Reuter à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La mise en place de tests rapides au sein des entreprises" (55015794C)
- Gaby Colebunders à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les mesures anti-covid dans les entreprises compte tenu des décisions du Comité de concertation" (55015850C)
- Sophie Thémont à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les tests rapides en entreprise" (55016004C)
- Anja Vanrobaeys à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les tests rapides dans les entreprises" (55016602C)
- Nadia Moscufo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les infractions dans les entreprises quant au respect des mesures corona" (55016920C)
- Gaby Colebunders à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les infractions dans les entreprises quant au respect des mesures corona" (55016929C)
- Catherine Fonck à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les autotests au sein des entreprises" (55016965C)

04 Actualiteitsdebat over de besmetting op de werkvloer en toegevoegde vragen van

- Nadia Moscufo aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De besmettingen in de bedrijven en het opiniestuk van verscheidene vooraanstaande figuren" (55015315C)
- Gaby Colebunders aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De besmettingen in de bedrijven en het opiniestuk van verscheidene vooraanstaande figuren" (55015316C)
- Gaby Colebunders aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De besmettingen en de clusters op de werkvloer en de controles bij bedrijven en sectoren" (55015318C)
- Florence Reuter aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Sneltests in de bedrijven" (55015794C)
- Gaby Colebunders aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De coronamaatregelen in de bedrijven in het licht van de beslissingen van het Overlegcomité" (55015850C)
- Sophie Thémont aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Sneltests in de bedrijven" (55016004C)
- Anja Vanrobaeys aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Sneltests in bedrijven" (55016602C)
- Nadia Moscufo aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De niet-naleving van de coronaregels door bedrijven" (55016920C)
- Gaby Colebunders aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De niet-naleving van de coronaregels door bedrijven" (55016929C)
- Catherine Fonck aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het gebruik van zelftests in bedrijven" (55016965C)

04.01 **Nadia Moscufo** (PVDA-PTB): Monsieur le ministre, le 8 mars dernier, plusieurs personnalités du monde syndical et des experts de la santé au travail ont sorti une carte blanche dans la presse pour dénoncer la faiblesse des mesures sanitaires dans les entreprises.

Les auteurs ciblent ainsi deux aspects problématiques.

Le premier réside dans l'absence d'une stratégie gouvernementale qui met l'accent sur la santé au travail.

Selon ces personnalités, ce manque de réactivité des pouvoirs publics résulterait plutôt d'un choix délibéré, « comme si la liberté des employeurs à organiser le travail à leur guise était tellement sacrée que même une pandémie ne pouvait pas la remettre en cause ».

Le deuxième aspect, basé sur les rapports de l'inspection du travail et des remontées d'information des délégations syndicales, concerne le fait que « mesures concernant le travail, aussi limitées soient elles, sont peu respectées » par les employeurs.

Mes questions sont donc les suivantes:

- 1. Que répondriez-vous aux auteurs de la carte blanche? Qu'est ce qui a été mis en place dernièrement pour diminuer le nombre de contaminations dans les entreprises et pour quels résultats?*
- 2. Quels sont les derniers résultats des contrôles dans les entreprises par l'inspection du travail? Quelle est l'évolution du respect des règles sanitaires dans les entreprises depuis novembre 2020?*
- 3. Que répondriez-vous aux auteurs de la carte blanche qui expliquent que « l'adhésion aux mesures extrêmement contraignantes dans la vie privée ne peut qu'être sapée par l'expérience quotidienne qu'a la population des faiblesses de la prévention dans les entreprises »?*
- 4. Ces mêmes auteurs développent en outre leur proposition pour améliorer la situation: « Cela implique que les collectifs de travail, en toute démocratie (...), reprennent l'initiative pour évaluer les risques et imposer des plans de prévention efficaces. Pour ce faire, il n'est pas besoin d'adopter des mesures d'exception, certes. La loi sur le Bien-Etre au travail est suffisamment explicite en la matière. Mais il est impératif que le gouvernement prenne des mesures pour la faire respecter et remette ainsi les responsabilités là où elles sont, en rappelant le contrôle nécessaire exercé par les comités de prévention et de protection au travail (CPPT) ». Allez-vous agir en ce sens?*

Je vous remercie

Monsieur le ministre, suite à la journée d'actions nationale du 29 mars dernier, le Gouvernement a posé un ultimatum aux syndicats dans une note envoyée aux interlocuteurs sociaux. Soit ils concluent un accord pour le 1er mai dans le cadre de la marge d'augmentation des salaires de maximum 0,4 %, soit le Gouvernement imposera cette marge de force.

Cette initiative est d'autant plus inacceptable que les derniers chiffres parus dans la presse démontrent qu'une meilleure redistribution des richesses produites est, en plus d'être nécessaire, possible.

Voici quelques exemples en ce qui concernent les entreprises cotées en bourse:

La rémunération moyenne des grands patrons du Bel 20 s'élève à 2,64 millions d'euros

Le patron le mieux payé a empoché 7.14 millions l'an dernier (Argenx)

Certains dirigeants, comme Harold Boël (Sofina), ont même vu leurs rémunérations doublées en 2020

Le salaire du patron du groupe de biopharmacie UCB est 126 fois plus élevés que le salaire le plus bas de la firme

Plus de quatre sociétés cotées en bourse sur dix ont augmenté ou maintenu leur dividende durant la crise

Hors AB InBev, les dividendes ont en moyenne augmenté de 19 %

Mes questions sont donc les suivantes:

1/ Comment expliquez-vous un tel ultimatum alors que votre président de parti soutenait à 200 % la grève du 29 mars, dont l'une des revendications était la mise en place d'une norme indicative?

2/ Comment expliquez-vous l'absence de mention du salaire minimum et des fins de carrière dans la note que vous avez envoyée aux interlocuteurs sociaux?

3/ Quel est l'effet de votre nouvel ultimatum? Ne pensez-vous pas clairement favoriser le rapport de force du patronat en agissant de la sorte?

4/ Jeudi passé, en séance plénière, vous avez indiqué qu'il «fallait laisser le temps et l'espace aux partenaires sociaux pour négocier ». Pensez-vous vraiment qu'en imposant la norme de 0.4 %, vous laissez assez d'espace pour la négociation?

5/ Est-ce qu'il y a, ou il y a eu, des débats dans votre gouvernement pour modifier la loi de 96? Que pensez-vous de notre proposition de loi sur le sujet, avec le député Marc Goblet? L'avez-vous lue?

Je vous remercie.

04.02 Sophie Thémont (PS): *Monsieur le ministre, comme vous le savez, 40% des infections au sein d'un cluster ont été constatées au sein des entreprises. Afin de diminuer les contaminations, vous préconisez le télétravail là où les activités le permettent. Pour les autres secteurs, vous avez annoncé vouloir mettre en place un système de dépistage rapide, sur base d'un test antigénique.*

Je salue cette initiative qui permettra la reprise progressive des activités habituelles des travailleurs et des entreprises. Néanmoins, dans l'immédiat, elle entraîne des difficultés logistiques et financières pour certaines entreprises. En effet:

Ces tests-antigéniques nécessitent l'intervention d'un médecin ou d'un personnel infirmier pour pouvoir le réaliser. Or le planning des services de prévention semble complet jusque fin de l'année.

Les stocks de tests ont été achetés par le gouvernement mais leur réalisation reste à charge de l'employeur, ce qui représente un coût supplémentaire pour les petites entreprises en difficulté.

Monsieur le ministre, avez-vous discuté avec les partenaires sociaux afin de dégager des solutions pour pallier à ces difficultés? Je vous remercie.

04.03 Anja Vanrobaeys (Vooruit): *Mevrouw de voorzitter, ik verwijst naar de schriftelijk ingediende vraag.*

Mijnheer de minister,

Om de verdere verspreiding van het coronavirus tegen te gaan, werd op het overlegcomité van 22 maart beslist ruim in te zetten op sneltests in ondernemingen waar telewerk niet mogelijk is. In die optiek kunnen bedrijven tot en met 1 mei wekelijks twee gratis antigeensneltesten per personeelslid aanvragen. Daarvoor heeft de federale overheid 1 miljoen gratis sneltests ter beschikking gesteld, maar daarvan werden er tot nu toe slechts 250.000 besteld.

Het gebruik van de sneltesten is duidelijk omkaderd door de FOD WASO. In principe kunnen ze maar ingezet worden bij een virusuitbraak, maar ook bij laagrisicocontacten of als preventie in risico-sectoren of risico-regio's. De sneltests kunnen alleen worden besteld door de arbeidsarts die eveneens beslist voor wie en wanneer ze worden ingezet in het bedrijf. Indien nodig, kan hij hierover overleggen met de regionale gezondheidsinspecteur en/of de arts-sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht Welzijn op het Werk. De afname gebeurt ook steeds op vrijwillige basis en door medisch personeel.

Mijn vragen zijn:

Vindt u dat momenteel voldoende wordt ingezet op sneltesten in bedrijven?

Zijn er volgens u tot wanneer de vaccinatiegraad voldoende hoog is, bijkomende maatregelen nodig om de gratis sneltesten meer ingang te doen vinden? Wat met risicovolle sectoren?

Met dank voor de verstrekte antwoorden,

04.04 Catherine Fonck (cdH): *Monsieur le ministre, un très grand nombre d'entreprises avait fait la demande pour obtenir des tests rapides gratuits à utiliser sur le lieu de travail lors de la sortie sur le marché de ceux-ci. Du stock d'un million de teste commandés pour la période du 1er avril au 1er mai, 265.000 tests avaient déjà été fournis aux entreprises le 13 avril 2021.*

Monsieur le ministre, mes questions sont les suivantes:

- Combien de tests rapides ont déjà été administrés aux entreprises jusqu'à présent?

- L'introduction de ces tests en entreprise aura-t-elle pour conséquence que votre politique en termes de télétravail? En d'autres termes, les travailleurs pourront-ils retourner plus rapidement au travail grâce à l'utilisation de ces tests rapides?

04.05 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Mesdames et messieurs les députés, on a déjà abordé cette question lors du débat sur le télétravail et le télétravail obligatoire. Outre la mesure relative au contrôle intensif du respect du télétravail obligatoire, j'ai également proposé une mesure supplémentaire pour réduire la contamination sur les lieux de travail, à la fois dans le secteur public et dans le secteur privé dans des postes et fonctions où le télétravail n'est pas possible. Cette solution, c'est l'utilisation de tests rapides antigéniques.

Ils sont initialement proposés aux entreprises où le médecin du travail estime qu'il existe un risque accru de contamination sur la base notamment des différentes études et rapports d'experts, qu'il s'agisse de rapports universitaires ou du commissariat corona, risques de contamination accrus parce que le télétravail n'est pas possible ou parce que la distanciation physique ne peut être à 100 % respectée pendant l'exécution du travail. C'est donc intimement lié à un type d'activité ou à une fonction particulière au sein d'une entreprise.

Het is belangrijk te benadrukken dat sneltesten geen wondermiddel zijn. Sneltesten zijn een bijkomend middel dat de federale regering wil gebruiken om het aantal besmettingen te doen verminderen in sectoren en bedrijven waar telewerk niet mogelijk is.

Le gouvernement fédéral a proposé les tests délivrés par Medista et c'est aux entreprises, en collaboration avec leur médecin du travail et leur service de prévention, d'organiser la mise en oeuvre des tests rapides sur les lieux de travail. Ce sont les employeurs qui paieront les services de la médecine du travail et de leur personnel (comme les infirmiers et infirmières) dont une partie des services est déductible fiscalement pour les employeurs.

Il s'agit d'un projet sur base volontaire pour les employeurs comme pour les travailleurs. À l'heure actuelle, 345 000 tests rapides ont été livrés aux médecins du travail pour une utilisation en entreprise et il en reste un stock de 545 000. Vu le succès de la mesure, il a été décidé de prolonger le projet d'un mois - jusqu'au 1^{er} juin. Quand je parle de projet, c'est en fait le partenariat entre le fédéral qui met gratuitement à disposition les tests et la médecine du travail qui met en pratique les opérations de *testing* sur les lieux de travail.

Parmi les tests distribués, 82 % ont été utilisés dans des entreprises privées, 18 % dans le secteur public. Le SPF Emploi a élaboré le cadre dans lequel ces tests rapides sont possibles. Ce cadre est basé sur l'avis unanime des partenaires sociaux du 23 mars 2021 concernant la mise en œuvre, dans les entreprises, des tests rapides de façon répétitive.

Het gebruik van sneltesten betekent niet dat de preventiemaatregelen uit de generieke gids en de sectorgids niet meer moeten worden nageleefd. Een sneltest kan ook niet de verplichte quarantaine vervangen. De uitvoering van de test moet altijd gepaard gaan met een controle van de preventiemaatregelen.

Pour répondre plus spécifiquement à la question de M. Colebunders et de Mme Thémont, nous sommes en dialogue continu avec les partenaires sociaux sur les mesures de sécurité à prendre dans les entreprises ou à adapter à de nouvelles situations ou à de nouveaux variants. Le Conseil supérieur de la protection et la prévention au travail se réunit quelques fois par semaine et se penche sur les différents problèmes et défis depuis le début de la crise. Tous les partenaires sociaux y sont représentés.

Nous suivons bien entendu la situation de près, et je n'hésiterai pas à présenter de nouvelles mesures au Comité de concertation afin de protéger au mieux les travailleurs et les travailleuses dans l'exécution de leur travail, ce que j'ai d'ailleurs fait lors du précédent Comité de concertation quant à la situation spécifique des travailleurs et, surtout, des travailleuses du secteur des titres-services, où nous avons rajouté l'obligation et la possibilité, pour les travailleuses qui se trouveraient dans une situation qu'elles estiment insuffisamment sûre au regard de la situation épidémiologique et des différentes normes et mesures sanitaires, d'exercer un droit de retrait et ainsi pouvoir quitter leur lieu de prestation.

Voilà donc un élément complémentaire qui ne figurait pas dans ma réponse mais qui a été adopté par le Comité de concertation vendredi et qui s'inscrit dans la volonté de réduire au maximum les contaminations sur le lieu de travail et de garantir la santé des travailleuses et des travailleurs.

04.06 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): Monsieur le ministre, il est vrai que depuis le début de cette pandémie, on voit que les entreprises sont régulièrement source de contaminations. On voit également sur le terrain que, dans la sphère privée, cela reste très restreint. Il y a donc vraiment une contradiction qui fait aussi qu'il y a beaucoup de critiques sur l'ensemble des mesures. Des critiques justifiées, mais aussi des critiques qui

créent un manque de compréhension du virus. Nous ne sommes vraiment pas là pour lâcher toutes les mesures.

En tout cas, vous ne répondez pas à ce qui nous revient du terrain. Les comités de prévention dans les entreprises n'exercent pas de rôle contraignant. De même, il est difficile de connaître les suites qui ont été apportées aux contrôles que vous aviez ordonnés. Quelles sont les mesures mal appliquées? Quelle démarche entreprendre lorsqu'on détecte quelqu'un de positif au test? Comment organiser le suivi de ses collègues et le travail sur place? Il faut aller beaucoup plus loin.

Notre question se référait à la carte blanche de certaines personnalités parue dans la presse, mais vous y êtes resté insensible.

Il reste encore le problème du manque d'inspections. En outre, les travailleurs qui s'en chargent par défaut sont eux-mêmes débordés. C'est pourquoi nous attendons toujours que vous nous informiez du nombre de personnes supplémentaires que vous allez engager.

04.07 Gaby Colebunders (PVDA-PTB): Mijnheer de minister, als we iets geleerd hebben, dan wel dat de snelsten natuurlijk een jaar te laat komen. We mogen ons daarop echter niet blindstaren. Verscheidene bedrijven voeren dit in en we merken dat het goed wordt opgevolgd bij de bedrijven waar men syndicaal het sterkste staat en waar het comité ter preventie en bescherming op het werk zijn taken verricht. De snelsten mogen echter geen vrijgeleide zijn. We merken nu vooral in de chemie, waar men de snelsten al inzet en men ermee smijt – ik ken bedrijven waar personeelsleden tien snelsten per week krijgen, op vijf werkdagen – dat de werkgever vindt dat de veiligheid op de werkplaats niet meer zo nauw moet worden bekeken. Op dat vlak willen we ten stelligste benadrukken dat zeker in bedrijven waar mensen dicht bij elkaar werken en in bedrijven waar men syndicaal niet sterk staat, er nog altijd controles dienen uitgevoerd te worden.

Ik heb nog enkele vragen over de inspectiediensten die overbelast zijn en een stakingsaanzegging hebben ingediend, maar de uitbreiding van het CPBW zou hier natuurlijk ook iets zijn voor de vakbonden om verder mee te werken.

04.08 Sophie Thémont (PS): Monsieur le ministre, je vous remercie pour votre réponse.

Je suis satisfaite d'avoir entendu ce que vous nous avez expliqué. Vu que la pandémie se prolonge, il me semble louable de permettre aux professionnels qui peuvent reprendre leurs activités de le faire dans de bonnes conditions sanitaires. Comme vous l'avez indiqué, la prévention et la protection au travail constituent une priorité. L'objectif est bien de protéger les travailleurs au sein des entreprises.

04.09 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Mevrouw de voorzitster, mijnheer de minister, ik dank u voor uw antwoord.

In *De Zondag* stond een artikel met de nieuwe cijfers voor Vlaanderen, opgesteld samen met de federale inspectiediensten. Dat artikel kopte "Een op drie bedrijven volgt coronamaatregelen niet." Ik vind het hallucinant dat het na een jaar nog steeds hetzelfde liedje is. Het is een beetje zoals de omkadering van telewerk, waarover we het daarnet hadden. Dit getuigt niet van respect ten overstaan van de eigen werknemers, maar vooral niet ten overstaan van het zorgpersoneel, bij wie het water nog steeds aan de lippen staat. Ondertussen smeekt de samenleving om perspectief, heropeningen en versoepelingen. Heel veel mensen beginnen het mentaal zwaar te krijgen en ik vind dat er een tandje moet worden bijgestoken om erop toe te zien dat de coronamaatregelen worden nageleefd.

De federale overheid stelt gratis snelsten ter beschikking. Ik merk dat er nu toch al wat meer besteld zijn dan enkele weken geleden. Ik vind het goed dat die maatregel wordt verlengd. Ik vang echter ook signalen op van vakbondsafgevaardigden in bedrijven waaruit blijkt dat die snelsten eigenlijk worden gebruikt als vrijgeleide om geen enkele maatregel meer te moeten naleven.

Snelsten zijn een bijkomend middel om veilige arbeidsomstandigheden te garanderen. Ik vind het goed dat de federale regering die ter beschikking heeft gesteld, maar dat mag bedrijven geen vrijgeleide geven om alles los te laten. In die zin dring ik aan op verdere controles. We zijn misschien aangekomen aan de laatste loodjes, wat ik althans hoop, maar toch moeten wij voorzichtig zijn. Als de cijfers echt niet dalen, zult u verdere maatregelen moeten nemen, zoals u hebt gedaan voor de huishoudhulp, die u extra bescherming

en een extra tool in handen hebt gegeven om veilige werkomstandigheden te garanderen.

04.10 Catherine Fonck (cdH): Monsieur le ministre, il faut parfois rappeler des évidences. On va gagner contre le virus et retrouver des libertés si on déploie nos armes de prévention à côté de la vaccination, à 100 %.

Pourtant, ce n'est pas ce qui manque. Quand on regarde la manière avec laquelle d'autres pays avancent beaucoup plus vite que nous, je trouve que vous avez une approche très légère d'un bras armé d'une politique de prévention qui est pourtant capitale. Quand vous regardez le Royaume-Uni, l'Autriche, l'Allemagne et maintenant même en dehors de l'espace européen, les pays qui avancent le plus vite sont ceux qui additionnent leurs différentes armes.

Que fait-on ici? On dit "Ah! Pas de télétravail" ou uniquement si les distances ne sont pas respectées, comme si les travailleurs ne se croisaient pas ou n'empruntaient pas le chemin du travail le matin et le soir. La stratégie doit concerner toutes les personnes mobiles aujourd'hui. Pour toutes celles qui vont de plus en plus devenir mobiles demain et après-demain, on espère avoir une politique de dépistage de type préventif. En effet, les études ont démontré en matière de littérature scientifique que cela diminuait fortement le risque de contamination.

C'est cela, notre stratégie commune. Je trouve qu'en la matière, la Belgique est encore dans un schéma où on devrait être en mode guerrier et on est en mode super léger. Je me permets donc de plaider auprès de vous pour qu'on ait une politique qui soit très ambitieuse en la matière. De fait, c'est dans notre intérêt à tous. On est tous dans la même galère. On s'en sortira si on utilise ces armes à 100 %. Je vous remercie.

La **présidente**: Quelqu'un demande-t-il encore la parole? (*Non*)

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

05 Actualiteitsdebat over de platformwerkers en toegevoegde vragen van

- Hans Verreyt aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De tewerkstelling in de deeleconomie" (55015580C)
- Gilles Vanden Burre aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het statuut van de werknemers van Uber" (55015679C)
- Nathalie Muylle aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het statuut van platformwerkers" (55016029C)
- Nadia Moscufo aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het statuut van de platformwerkers" (55016068C)
- Gaby Colebunders aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het statuut van de platformwerkers" (55016785C)
- Anja Vanrobaeys aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Platformmedewerkers" (55016817C)

05 Débat d'actualité sur les travailleurs de plateforme et questions jointes de

- Hans Verreyt à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'emploi dans l'économie collaborative" (55015580C)
- Gilles Vanden Burre à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le statut des travailleurs de l'entreprise Uber" (55015679C)
- Nathalie Muylle à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le statut des travailleurs de plateforme" (55016029C)
- Nadia Moscufo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le statut des travailleurs de plateforme" (55016068C)
- Gaby Colebunders à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le statut des travailleurs de plateforme" (55016785C)
- Anja Vanrobaeys à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les travailleurs des économies de plate-forme" (55016817C)

05.01 Hans Verreyt (VB): Mijnheer de minister, het Britse hooggerechtshof veroordeelde Uber onlangs wegens de onwettige tewerkstelling van Uberchauffeurs. Dat heeft het bedrijf aangezet, althans in Groot-Brittannië, tot een aanpassing van zijn strategie. De Uberchauffeurs aldaar zullen nu als werknemers worden ingeschreven, weliswaar tegen het minimumloon, en alzo een beetje sociale rechten opbouwen.

Ook in ons land hebben wij nogal wat problemen met de manier waarop bedrijven actief in de deeleconomie, zoals Uber en Deliveroo, hun medewerkers behandelen. Die bedrijven pikken een groot marktaandeel in van de bestaande dienstverleners door op sociaalrechtelijk vlak de limieten op te zoeken en soms te overschrijden. Op die manier doen ze afbreuk aan de reguliere tewerkstelling en vooral aan ons sociaal systeem, want die medewerkers van de deeleconomie dragen niet bij tot het systeem, worden niet gedekt door de sociale zekerheid en bouwen amper of geen rechten op. Finaal zal die rekening op een dag toch worden gepresenteerd aan de Staat. Blijkbaar vallen bedrijven in de deeleconomie enkel te overreden tot het volgen van de regels na een rechterlijke beslissing.

Mijnheer de minister, bent u op de hoogte van die evolutie in Groot-Brittannië? Welke stappen zult u zetten om dat probleem ook in ons land op te lossen?

05.02 Gilles Vanden Burre (Ecolo-Groen): Madame la présidente, monsieur le ministre, comme vous le savez, la Cour suprême britannique a reconnu, il y a maintenant plus d'un mois, aux chauffeurs d'Uber le statut d'employé plutôt que celui d'auto-entrepreneur. Concrètement, Uber a décidé d'octroyer à ses 70 000 chauffeurs britanniques un salaire minimum garanti, des congés payés et des cotisations de retraite. Ce salaire minimum n'empêche d'ailleurs pas aux chauffeurs d'Uber d'avoir des revenus plus élevés s'ils réalisent un grand nombre de courses.

Évidemment, tous ces avantages sont liés au statut de salarié. Au Royaume-Uni, il existe plusieurs statuts que je ne souhaite certainement pas prendre en exemple. Mais il serait important, à nos yeux, que l'on puisse évoluer en Belgique, où Uber est active en particulier à Bruxelles avec environ 2 000 chauffeurs au sein de sa plate-forme, vers une reconnaissance de ces travailleurs et travailleuses en leur accordant le statut d'employé.

La Commission administrative de règlement de la relation de travail, émanant du SPF Sécurité sociale, a déjà remis un premier avis positif en la matière, en concluant que les modalités de travail des chauffeurs Uber étaient incompatibles avec une relation de travail indépendant.

Au niveau de l'auditorat général du travail de Bruxelles, aucun dossier n'est actuellement ouvert contre Uber. En revanche, une procédure est lancée contre Deliveroo, la plate-forme de livreurs à vélo de plats cuisinés. Une enquête est en cours depuis de nombreuses années dont nous attendons les conclusions avec impatience car nous sommes convaincus – en tout cas au niveau du groupe Ecolo-Groen – que tant les travailleurs d'Uber que ceux de Deliveroo ne doivent pas être considérés comme des indépendants et qu'ils doivent pouvoir bénéficier du statut d'employé.

Je souhaiterais donc vous poser deux questions simples, mais très importantes car il s'agit d'un débat qui dure depuis longtemps.

Monsieur le ministre, conformément à l'accord de gouvernement qui contient l'amélioration du statut des travailleurs des plates-formes, quelles initiatives comptez-vous prendre afin que les travailleurs d'Uber, de Deliveroo, mais aussi peut-être d'autres soient reconnus comme salariés?

Par ailleurs, disposez-vous de nouvelles informations concernant l'enquête de l'auditorat du travail sur les livreurs Deliveroo? On sait que la Justice joue un rôle important dans les pays voisins, notamment la France et l'Angleterre dont j'ai parlé. Il y a aussi l'exemple de la Californie ainsi que d'autres exemples où la Justice a clairement condamné ces plates-formes pour les mauvaises conditions de travail envers leurs employés. Y a-t-il déjà une mise à jour? Ou une conclusion de l'enquête de l'auditorat du travail interviendra-t-elle bientôt?

05.03 Nathalie Muylle (CD&V): *Mijnheer de minister, Spanje is, naar eigen zeggen, het eerste land uit de EU met arbeidswetten in de platformeconomie. Bedrijven als Deliveroo en Uber hebben in meerdere Europese landen rechtszaken tegen hen omdat de arbeidsomstandigheden- en voorwaarden van hun chauffeurs en koeriers vaak te wensen overlaten. In veel landen worden zij gezien als zelfstandigen in onderaanneming, ook in België, maar eigenlijk zitten zij in een soort 'grijze zone' in de Belgische arbeidswetgeving. Daarnaast blijkt ook uit onderzoek dat dat het risico om onder de armoedegrens verzeild te geraken groter is bij medewerkers van platformen.*

De platformeconomie zat reeds in de lift en de coronapandemie deed de sector nog meer boomen. Heel wat Europese landen beseffen dat en werken aan wetgeving, vaak na een veroordeling door de rechtbank. Het

dreigt echter een opbod te worden. Spanje verklaart zelf 'de eerste' te zijn, en ook andere landen zullen snel volgen. Dat is ook de Europese Commissie niet ontgaan en net daarom is men daar bezig met een wetsvoorstel. Op dit moment is men bezig met een consultatieronde en de bedoeling is om eind 2021 het voorstel op tafel te leggen.

Mijnheer de minister, de werknemers, want dat zijn het, van platformbedrijven hebben praktisch geen rechten en kunnen vaak op het einde van de maand de eindjes met moeite aan elkaar knopen. Er is dringend nood aan een herziening van het statuut. Vandaar ook de volgende vragen:

In uw beleidsnota gaf u aan dat er een evaluatie m.b.t. de bescherming van werknemers in de platformeconomie zou komen met de sociale partners. Is deze evaluatie reeds gebeurd? Zo ja, welke elementen kwamen hieruit naar voren?

Wat is de stand van zaken in het dossier in de Europese Commissie? Wat is het standpunt van de regering in deze

Gaat u in deze context zelf maatregelen nemen om het statuut van platformwerkers in België te verbeteren, eventueel tijdelijk, in afwachting van het voorstel van de EC?

05.04 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): *Monsieur le ministre, au Royaume-Uni, suite à une décision de la Cour suprême, la multinationale Uber va opérer un changement de statut vis-à-vis de ses chauffeurs britanniques, avec, notamment, l'octroi du salaire minimum et des congés payés, une première mondiale pour la société américaine!*

En Belgique, la question du statut pour les travailleurs de plateforme se pose également depuis de nombreuses années. Des décisions ont déjà été rendues. Une en 2018, où la Commission Relation de Travail (CRT) du SPF Affaires Sociales a rendu une décision similaire à celle de la Cour suprême britannique pour des coursiers Deliveroo. Une autre, le 11 janvier de cette année, où la CRT estimait, dans une situation spécifique, que les conditions de travail fixées par Uber sont incompatibles avec la qualification de travailleur indépendant.

Mes questions sont donc les suivantes:

- 1. Où en êtes-vous sur ce dossier? Quelles consultations avez-vous menées? Quand une réforme des règles régissant le travail de plateforme aura-t-elle lieu? Quelles en sont les lignes directrices? Quelle protection sociale bénéficieront-ils?*
- 2. La Commission européenne mène des consultations avec les acteurs du secteur. Pouvez-vous nous en dire plus?*

05.05 Gaby Colebunders (PVDA-PTB): *Monsieur le ministre, Au Royaume-Uni, suite à une décision de la Cour suprême, la multinationale Uber va opérer un changement de statut vis-à-vis de ses chauffeurs britanniques, avec, notamment, l'octroi du salaire minimum et des congés payés, une première mondiale pour la société américaine!*

En Belgique, la question du statut pour les travailleurs de plateforme se pose également depuis de nombreuses années. Des décisions ont déjà été rendues. Une en 2018, où la Commission Relation de Travail (CRT) du SPF Affaires Sociales a rendu une décision similaire à celle de la Cour suprême britannique pour des coursiers Deliveroo. Une autre, le 11 janvier de cette année, où la CRT estimait, dans une situation spécifique, que les conditions de travail fixées par Uber sont incompatibles avec la qualification de travailleur indépendant.

Mes questions sont donc les suivantes:

- 1. Où en êtes-vous sur ce dossier? Quelles consultations avez-vous menées? Quand une réforme des règles régissant le travail de plateforme aura-t-elle lieu? Quelles en sont les lignes directrices? Quelle protection sociale bénéficieront-ils?*
- 2. La Commission européenne mène des consultations avec les acteurs du secteur. Pouvez-vous nous en dire plus?*

05.06 Anja Vanrobaeys (Vooruit): *Mijnheer de minister, uit een onderzoek van ACV-United Freelancers blijkt dat fietskoeriers van Deliveroo de voorbije jaren gemiddeld 9,2 euro per uur verdienen en dat die verloning het afgelopen jaar nog verder daalde. Van dat bedrag moeten ze ook nog eens hun kosten*

afrekken en ze hebben buiten een ongevallenverzekering geen recht op sociale bescherming. Fietskoeriers die als zelfstandige werken, verdienen iets meer, maar hebben dan weer meer kosten. Ander onderzoek bevestigt ook dat medewerkers van digitale platformen een groter armoederisico hebben.

Ondertussen heeft ook de Europese commissie, onder druk van rechtspraak in verschillende Europese landen, aangekondigd dat ze een initiatief zou nemen om de werkomstandigheden van deze medewerkers te verbeteren.

Mijn vragen zijn:

- In uw beleidsnota heeft u aangekondigd dat u samen met de sociale partners een evaluatie zou opstellen over het statuut en de sociale bescherming van de platformmedewerkers. Is die evaluatie al gebeurd? Zo ja, welke zijn de resultaten? Zo neen, wat is de timing?

- Zal u nog andere initiatieven nemen om het statuut van platformmedewerkers te verbeteren?

Wat is het Belgisch standpunt ten aanzien van het initiatief van de Europese commissie hierover? Bent u betrokken bij de consultatie van de sector die de Europese commissie hierover plant?

05.07 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Madame la présidente, mesdames et messieurs les députés, effectivement, le 19 février dernier, la Cour suprême britannique a décidé que les chauffeurs Uber n'étaient pas des travailleurs indépendants. À la suite de cette décision, Uber a décidé d'accorder à ses chauffeurs outre-manche le statut de *workers*. Cette décision est bien entendu une avancée en termes de protection des travailleurs. Néanmoins, ce n'est pas pour autant que les chauffeurs Uber de là-bas ont obtenu le statut de travailleurs sous contrat de travail tel qu'on le définit en Belgique.

Er moet immers worden opgemerkt dat in Groot-Brittannië twee statuten naast elkaar bestaan. *Employee* kan worden vergeleken met het Belgische statuut van werknemers gebonden door een arbeidsovereenkomst. Daarnaast is er het statuut van *workers*. De Uberchauffeurs hebben dit tweede statuut gekregen. *Workers* zijn niet gebonden door een arbeidsovereenkomst en genieten dus niet van de rechten die hiermee gepaard gaan. Ze hebben een beperkt aantal rechten, waaronder het recht op een minimumloon.

En Belgique, ce type de statut intermédiaire n'existe pas. Les travailleurs de plates-formes tels que les travailleurs de Uber ont le statut de travailleur salarié ou le statut de travailleur indépendant. Quel que soit le secteur dont les travailleurs relèvent, la question de savoir si une relation de travail est réalisée sur la base d'un contrat de travail salarié ou sur la base d'un contrat d'entreprise indépendante est évaluée en Belgique sur la base des critères de la loi-programme du 27 décembre 2006, titre XII, articles 328 à 343 (loi connue également sous le nom de loi sur la nature des relations de travail).

Aan de hand van de criteria van de arbeidsrelatiewet wordt concreet bepaald of iemand zijn beroepsactiviteit als zelfstandige of als werknemer uitoefent. Afhankelijk van het feit of hij zelfstandige dan wel werknemer is, zal elke arbeidskracht genieten van de sociale bescherming die daaruit voortvloeit.

Sur la base de cette loi, la Commission administrative de règlement des relations de travail (CRT), qui a été citée par M. Vanden Burre, a décidé de requalifier la relation de travail de deux livreurs Deliveroo et d'un chauffeur Uber. Elle a estimé qu'il fallait les qualifier de travailleurs salariés.

En ce qui concerne l'enquête de l'auditorat du travail sur les livreurs Deliveroo, comme vous le savez, je ne m'exprime pas sur les dossiers qui sont à l'instruction ou en cours devant les juridictions compétentes.

Dans les mois qui viennent, il sera procédé à une évaluation approfondie des critères existants de la loi sur les relations de travail et à l'examen de la possibilité de les affiner en tenant compte de ces nouvelles formes d'emploi. Cette évaluation sera réalisée avec la collaboration des partenaires sociaux. Les réflexions sont déjà en cours et la saisine des interlocuteurs sociaux est intervenue au début de ce mois. J'ai ainsi demandé au Conseil national du Travail, le 1^{er} avril dernier, de remettre un avis endéans les six mois. Mon collègue, le ministre Clarinval, a effectué une démarche semblable auprès du Conseil Supérieur des Indépendants et des PME, et du Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants, dans les jours qui ont suivi.

Ma demande d'avis concerne tant la législation sur la nature des relations de travail que le travail via plate-forme. J'ai demandé aux partenaires sociaux du CNT d'actualiser leur avis de 2016 compte tenu du recul complémentaire, en ayant une attention particulière sur les conditions de travail et la protection sociale des

personnes occupées dans l'économie de plate-forme.

J'ai également souhaité que ce dernier point soit examiné à l'aune, d'abord, de la recommandation européenne relative à l'accès des travailleurs à la protection sociale, ensuite des décisions de la CRT sur Deliveroo et Uber, puis des tendances jurisprudentielles de nos voisins en France et aux Pays-Bas notamment, et de certaines législations étrangères spécifiques et pertinentes, comme par exemple la loi californienne AB5 et la récente initiative législative espagnole instituant une présomption de salariat pour le travail de plate-forme.

Les initiatives européennes sont de divers ordres. Elles s'attachent notamment à la question de la négociation collective mais également à la protection sociale et aux conditions de travail. Sur ce dernier point, le commissaire Schmit a lancé une grande consultation des partenaires sociaux afin de permettre la détermination de la direction à suivre, en vue d'améliorer les conditions de travail des personnes occupées dans l'économie dite de plate-forme.

Nous participerons activement et de manière ambitieuse au processus européen, mais nous n'attendrons toutefois pas son aboutissement pour veiller à l'amélioration des conditions de travail et à la protection de ces travailleurs que l'on rencontre de plus en plus sur nos routes et dont la précarité nous préoccupe grandement.

05.08 Hans Verreyt (VB): Mijnheer de minister, bedankt voor uw antwoord. We moeten vooral niet te veel tijd meer verliezen met studeren. Het is vooral tijd om beslissingen te nemen. Intussen weet iedereen hoe het eraan toegaat in die sector. Het gaat veel om korte jobs. Het zijn een beetje de vakantiejobs van vroeger voor een jonger publiek. In het kader van de jobcreatie is het ook een element dat kan meespelen, ook al omdat het een stuk van de reguliere arbeidsmarkt vervangt.

Bovendien wordt gevreesd dat de lusten van dit systeem te veel terechtkomen bij enkele multinationale ondernemingen die dan ook nog eens geen winstbelasting betalen in ons land. We zijn hoegenaamd niet tegen de tewerkstelling als ze dezelfde regels krijgen opgelegd als andere werkgevers en als ze dezelfde aandacht krijgen qua veiligheid op het werk. U moet dus als minister optreden om de wetten die gelden voor werknemers ook in deze sector te laten implementeren.

U vermeldt de deadline van september. Hopelijk wordt er de komende maanden echt werk van gemaakt. Deze platformaanbieders moeten de regels volgen, niet meer, maar zeker en vast ook niet minder dan de rest. U kunt zich in dezen niet blijven verstoppen achter het lopende sociaal overleg. De vakbondsvertegenwoordiging in deze bedrijven is bijna onbestaande en de meeste werknemers doorlopen er zeer korte carrières.

05.09 Gilles Vanden Burre (Ecolo-Groen): Monsieur le ministre, je vous remercie pour vos réponses. Quelques éléments de réplique. À propos de l'étude, c'est évidemment une bonne chose, que nous soutenons. Je pense que depuis septembre, c'est un timing qui reste raisonnable.

J'espère que d'ici là, nous aurons les conclusions de l'auditorat du travail. Je pense que c'est surtout là-dessus que je vous ai interrogé. Je ne vous ai pas demandé de vous prononcer sur le fond. J'entends bien que ce n'est pas possible. La question est surtout de savoir quand nous aurons les conclusions. Cela fait plusieurs années que cette enquête est en cours.

Au niveau des exemples internationaux, nous sommes d'accord sur l'exemple britannique, que j'avais mentionné. La législation sociale y est très différente de la nôtre. Nous ne sommes pas pour un statut hybride. Nous sommes clairement pour que ces travailleurs, ces travailleuses, soient reconnus en tant que salariés.

En Californie, il y avait effectivement un très bon exemple. Malheureusement, cette loi a été cassée par un vote citoyen. Il y a de très bons exemples en Scandinavie, dont nous nous sommes inspirés au niveau du groupe, notamment par des conventions collectives qui ont été mises en place en Suède et au Danemark. Nous pourrions y revenir.

Enfin, dernier élément, je pense que fondamentalement, il va falloir revoir - de manière générale, mais certainement pour les travailleurs de plateformes - la loi à laquelle vous avez fait référence sur la

qualification des travailleurs indépendants. Avec toutes les nouvelles évolutions en termes d'emploi, en termes de nouveau type de modèle économique, il va falloir la revoir pour établir d'autres critères qui correspondent davantage au travail du XXI^e siècle. Cela doit être plus large que les travailleurs de plateformes, mais ils sont évidemment aussi concernés.

05.10 Nathalie Muylle (CD&V): Mijnheer de minister, ik dank u voor uw antwoord.

Ik volg u volledig. Ik zou u zeker ook aanraden eens naar Spanje te kijken, een land dat u zelf hebt vernoemd. Vele leden hebben voorbeelden, maar Spanje zegt van zichzelf dat het land het verste staat in de aanpassing van zijn meest recente arbeidswetgeving in het kader van de bescherming van platformmedewerkers. Het loont dus de moeite. Er zijn inderdaad heel veel goede voorbeelden.

De Europese Commissie is volop bezig en doet zijn consultatieronde nog. Ik hoor dat zij eind 2021 met een voorstel naar buiten zou willen komen. Ik ben blij dat u niet op dat voorstel zult wachten.

Met de voorbeelden die op tafel liggen, maar ook met de adviezen die wij vandaag kennen, is het goed dat wij niet afwachten en doorgaan. Ik kijk dan ook uit naar uw voorstellen in september 2021.

05.11 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): Monsieur le ministre, ce n'est pas la première fois que nous avons ce débat sur les travailleurs des plateformes. J'ai l'impression que vous dites chaque fois être conscient de la situation, mais celle-ci n'évolue guère, alors que ces travailleurs ont énormément de travail sur le terrain. Pourquoi n'arrivez-vous pas à passer à la vitesse supérieure?

En fait, il faut réformer la loi pour que ces travailleurs puissent avoir un statut de salarié. Je me doute bien que cela ne peut pas se faire en une nuit, mais il nous est déjà arrivé au cours de notre histoire de créer une nouvelle loi en une seule nuit. On vous demande vraiment l'urgence par rapport à cela, d'autant que, sur le terrain, les rapports de force au niveau de la représentation syndicale sont ce qu'ils sont, mais certains responsables syndicaux tirent la sonnette d'alarme.

Je voudrais mettre en avant l'étude réalisée par la CSC et intitulée United Freelancers, qui met en avant que ces travailleurs gagnent neuf euros de l'heure. Chaque fois que vous croiserez une de ces personnes à vélo, dites-vous bien que ces personnes viennent travailler à vélo pour neuf euros de l'heure... S'ils étaient considérés comme des salariés, ils toucheraient - non pas des gros salaires comme c'est le cas ici - 13,9 euros de l'heure.

C'est donc cela qu'il faut changer, il y a urgence. Nous avons bien entendu tout ce que vous avez dit, mais nous n'allons pas nous en contenter, nous allons continuer à taper sur le clou. Préparez-vous déjà à répondre à une série de questions lors de notre prochaine séance.

05.12 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Dank u voor uw antwoord, mijnheer de minister. Ik vind het positief dat u de zaak laat vooruitgaan. Er is opnieuw het advies gevraagd van de sociale partners, met name van de Nationale Arbeidsraad, om hun eerder advies hierover te actualiseren en opnieuw een standpunt te formuleren, ook rekening houdend met de rechtspraak en de statuten in het buitenland. Er is ook het initiatief van de Europese Commissie, waar u terecht niet op wacht om verder te gaan.

Ik had ook verwezen naar de studie van United Freelancers waarin sprake was van 9 euro per uur. Vorige week stonden er twee fietskoeriers in de krant. De ene werkte bij Uber en had het over 4,95 euro per uur. Het hangt ook af van de rating die men krijgt op de app, van de hoeveelheid bestellingen die men kan afwerken of van de afstand die men moet afleggen. Dat is dan nog hun brutoloon, waarvan ze ook hun fiets, tas en regenjas zelf moeten betalen. De andere fietskoerier noemde een ander bedrag, weliswaar niet om een vreugdedansje bij te maken, maar toch. Dit toont wel aan dat het argument dat die platformen vaak gebruiken – als zou het binnen de geldende regels niet mogelijk zijn op een andere manier te werken – geen hout snijdt. Dit laatste platform betaalt wel een minimumloon, zorgt wel voor materiaal, besteedt wel aandacht aan het mentale welzijn van de koeriers, door hen bijvoorbeeld de kans te geven tijdens hun pauzes elkaar in een hub te ontmoeten en ervaringen uit te wisselen. Zo kunnen ze zich aan elkaar optrekken.

Ik vind het dus positief dat er vooruitgang wordt geboekt, en ik hoop op een doorbraak, zodat die mensen, die toch moeilijk werk verrichten, kunnen rekenen op veilige werkomstandigheden en een goede sociale bescherming.

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

06 Questions jointes de

- Jean-Marc Delizée à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le datamining et le datamatching des factures d'énergie" (55014600C)
- Jean-Marc Delizée à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les visites inopinées au domicile des demandeurs d'emploi" (55014629C)

06 Samengevoegde vragen van

- Jean-Marc Delizée aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De toepassing van datamining en datamatching op de energiefacturen" (55014600C)
- Jean-Marc Delizée aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De onaangekondigde huisbezoeken bij werkzoekenden" (55014629C)

06.01 Jean-Marc Delizée (PS): Madame la présidente, tout arrive à qui sait attendre. Il est vrai que, d'ordinaire, les questions arrivent après le débat d'actualité et d'une commission à l'autre ils viennent en fin d'ordre du jour et mettent donc du temps pour arriver. Je suis content de pouvoir la poser aujourd'hui.

Monsieur le ministre, j'ai posé à plusieurs reprises, au précédent gouvernement, des questions sur le profilage des données de consommation énergétiques et d'eau des citoyens dans la stratégie de lutte contre la fraude sociale. J'avais fait part à vos prédécesseurs de tout le mal que je pensais (ainsi que mon groupe) de ce système disproportionné et attentatoire aux droits fondamentaux des personnes.

J'aimerais aborder ces questions avec vous aujourd'hui afin d'avoir un éclairage, je l'espère, neuf, sur cette pratique. En effet, mon groupe estime ce mécanisme inefficace et irréalisable.

J'aimerais vous demander votre évaluation de ce projet pilote, présenté comme tel en 2017, et qui n'a abouti qu'à un nombre très limité de dossiers recouvrés. Il est question de 250 dossiers classés sans suite sur 344 enquêtes (pour une période de référence assez ancienne), mais sur l'ensemble des chômeurs indemnisés en 2017, cela représente un taux de 0,02 % de fraudes constatées!

La crise sanitaire a eu pour effet la suspension de ce projet, mais je pense qu'aujourd'hui, il nous faut regarder vers l'avenir. À la fin de la précédente législature et au cours de la période transitoire d'affaires courantes, à la dernière question que j'avais posée à M. De Backer, il m'avait répondu que "l'évaluation devait être poursuivie et qu'un nouveau gouvernement pourrait revoir la stratégie de contrôle." Il avait dit qu'"en cas de formation d'un nouveau gouvernement, l'on peut aussi voir si cela vaut la peine ou non", formule qui je pense en dit long sur le sentiment du ministre après deux ans de pratique sur le bilan chiffré. Quel est donc le bilan chiffré de ce contrôle au départ de cette opération de datamining et datamatching des factures? Pourriez-vous préciser le nombre de dossiers instruits, le nombre de fraudes décelées, les montants éventuellement récupérés ainsi que le pourcentage de fraudes décelées en fonction du nombre de chômeurs complets indemnisés.

Par ailleurs, tous les distributeurs d'eau, électricité et gaz ont-ils collaboré pleinement sur l'ensemble du territoire du pays en garantissant une égalité de traitement des citoyens?

Quelle est l'évaluation du rapport coût/résultat du dispositif? De nouvelles enquêtes sont-elles prévues sur la base de ce système de profilage des données? Ou une réorientation de la stratégie de contrôle est-elle prévue?

Pour ce qui concerne les visites domiciliaires rétablies par la loi-programme du 10 août 2015, à l'époque, mon groupe politique a également contesté et combattu ce dispositif qui, selon nous, nous faisait revenir vingt ans en arrière. Le ministre De Backer affirmait alors que "ces visites domiciliaires restent pour le gouvernement une procédure d'exception." Or, en 2019, plus de 1 000 visites domiciliaires ont eu lieu, pour 400 fraudes constatées. Or, il y a des alternatives possibles pour ce type de contrôle. Pour l'ensemble des demandeurs d'emploi, cette proportion est tout à fait dérisoire.

Monsieur le ministre, quel est votre bilan chiffré par année de ces contrôles (nombre de dossiers instruits, nombre de personnes qui ont refusé la visite – ce qui est autorisé –, nombre de fraudes décelées, nombre de sanctions)?

Ces contrôles ont-ils été poursuivis en 2020? Qu'en est-il? Bien sûr, le covid est intervenu. Quelle évaluation faites-vous de ce dispositif sur la base des statistiques disponibles? Comment comptez-vous le réformer?

06.02 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Madame la présidente, monsieur Delizée, si vous me le permettez, je répondrai d'abord à votre deuxième question.

Jusqu'en 2015, la loi prévoyait une procédure en ce qui concerne les contrôles au domicile des demandeurs d'emploi. Le demandeur d'emploi devait être convoqué dans les bureaux de l'ONEM afin d'être auditionné. À l'issue de l'audition, si l'ONEM avait encore des doutes, il pouvait, en informant le demandeur d'emploi, procéder à une visite domiciliaire. Comme vous l'avez justement indiqué, cette procédure a été supprimée par la loi-programme du 10 août 2015 afin de rétablir les contrôles inopinés au domicile des demandeurs d'emploi. En tant que ministre du travail, comme l'ONEM, je dois respecter le cadre légal adopté par le Parlement.

Pour répondre à votre question précise, en 2020, 502 contrôles à domicile ont été réalisés par l'ONEM et ont donné lieu à 193 constats d'infraction, soit 38,45 %. Il y a lieu de préciser qu'évidemment, ce chiffre n'est pas représentatif, puisque les contrôles sont fortement ciblés et que, ramené à l'ensemble des demandeurs d'emploi, cela ne représente qu'un nombre très faible d'infractions. L'accord du demandeur d'emploi pour pénétrer dans son domicile est demandé par l'inspecteur avant l'opération au moyen d'un formulaire. Dans 70 cas, cet accord a été refusé.

Pour votre meilleure information, afin de garantir la santé et la sécurité des inspecteurs et des assurés sociaux, j'ai toutefois demandé à l'ONEM de suspendre ces visites domiciliaires durant la période de crise sanitaire. En effet, je pense qu'aucun risque ne doit être pris en la matière.

Pour l'avenir, j'ai également demandé à ce que l'ONEM soit attentif à ce que les contrôles à domicile ne soient réalisés que lorsque ceux-ci sont absolument nécessaires et qu'après que la personne ait été convoquée pour pouvoir expliquer clairement sa situation.

Quant à votre question sur le datamining et le datamatching des factures d'énergie, le gouvernement précédent a en effet mis en place une procédure d'échange des données de consommation énergétique afin de lutter contre la fraude sociale. Cette mesure a fait l'objet d'un projet pilote avec l'ONEM, comme vous l'avez évoqué. Fin 2018, l'ONEM a reçu les dernières données de consommation et d'adresse de la part des services publics et des gestionnaires de réseaux de distribution par l'intermédiaire de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale. Les chiffres que vous avez évoqués sont également les miens et confirment le peu d'efficacité de ce dispositif.

Depuis l'année 2018, il n'y a plus eu aucune nouvelle transmission de données de consommations et plus aucune nouvelle enquête n'a été démarrée sur la base de telles données. Je partage votre sentiment quant à cette approche et à son efficacité, tant sur le principe que sur l'efficacité de la mesure. En l'état actuel de la situation, je ne vois pas la nécessité de relancer un tel projet pilote.

06.03 Jean-Marc Delizée (PS): Madame la présidente, monsieur le ministre, je vous remercie pour vos réponses. Je vais commencer ma réplique avec le deuxième point, le datamining. Je reprends votre réponse à l'envers.

Finalement, le constat que vous faites est celui qui a été tiré par le ministre De Backer lui-même, alors qu'il était un peu à l'origine de ce nouveau mécanisme. Je crois qu'il constatait lui-même son inefficacité. Je pense qu'on arrive aujourd'hui au constat qu'il n'y a pas lieu de poursuivre.

Nous avons dit que c'était un bazooka pour tuer une mouche. Une montagne de contrôles, d'un grand nombre de concitoyens, pour arriver à un résultat dérisoire.

Je me réjouis que la logique prévale dans ce dossier et que ce système ne soit plus relancé alors qu'il ne sert à rien.

Il est évidemment possible de faire des contrôles autrement. C'est mon deuxième point, sur les visites domiciliaires. Je vous remercie pour les chiffres que vous donnez ou que vous confirmez. Finalement, je pense que l'intrusion dans le domicile doit être toujours une exception, qu'elle doit être justifiée et

proportionnelle à l'objectif de l'État dans l'affaire, la question du contrôle. Finalement, c'est vraiment en tout dernier recours qu'il faut faire appel à ce mécanisme.

Il y a, comme par le passé d'ailleurs, d'autres mécanismes de contrôle qui avaient une certaine efficacité. Il faut une équité entre tous les citoyens. Je pense que des moyens de contrôle plus efficaces existaient auparavant. Je crois que c'est vers cela qu'il faut revenir.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

07 Question de Sophie Thémont à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'impact de la crise sur le travail des femmes" (55014606C)

07 Vraag van Sophie Thémont aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De impact van de crisis op door vrouwen verrichte arbeid" (55014606C)

07.01 Sophie Thémont (PS): Monsieur le ministre, la crise a un impact conséquent sur le travail des femmes.

D'une part, la crise a réduit considérablement leur temps de travail. En effet, selon l'ONEM, 75% des congés parentaux corona ont été demandés par des femmes. Et d'après un rapport des Nations Unies, la charge domestique a explosé chez les femmes, induisant certainement une baisse de productivité pour les travailleuses confinées.

D'autre part, la crise a également eu un impact sur le taux d'emploi et la rémunération des femmes. En effet, elles sont surreprésentées dans les emplois avec des contrats à durée déterminée qui, avec la crise, n'ont souvent pas été renouvelés. Elles occupent également une grande partie des emplois à temps partiel, et ont été fortement impactées par la perte de 30% du salaire non couverte par les allocations de chômage temporaire.

Monsieur le ministre, disposez-vous de chiffres concrets concernant l'impact de la crise sur l'emploi des femmes (comme le taux d'arrêt de travail des femmes pendant la pandémie)? Envisagez-vous de mettre en place des mesures pouvant soutenir les secteurs essentiellement féminins à faire face aux conséquences de la crise? Quelles mesures structurelles envisagez-vous de mettre en place afin de soutenir l'emploi des femmes? Je vous remercie.

07.02 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Madame la députée, depuis mars 2020, mes services surveillent en permanence la situation de tous les groupes potentiellement socialement vulnérables sur notre marché du travail. Nous connaissons donc aussi l'impact sur les femmes.

Les indicateurs trimestriels sur les forces de travail montrent que le taux de chômage des femmes est toujours inférieur à celui des hommes mais qu'il a connu une plus forte croissance au cours des deuxième et troisième trimestres 2020. Le taux d'emploi est resté plus ou moins stable.

Le *labour market slack*, la main d'œuvre potentielle qui pourrait travailler davantage mais qui ne travaille pas actuellement, qui était déjà plus importante pour les femmes que pour les hommes avant la pandémie, a davantage augmenté en 2020 pour les femmes. Il a atteint 14,4 % pour les femmes au troisième trimestre 2020 contre 10,6 % pour les hommes.

Les données Sigedis montrent que les femmes ont plus souvent perdu leur emploi au cours du deuxième trimestre 2020 mais les données de Satbel montrent qu'elles restent moins longtemps au chômage que les hommes. Tout au long de la pandémie, les femmes ont également été moins souvent au chômage temporaire que les hommes et moins souvent à temps plein.

Globalement, le chômage temporaire absorbe les conséquences immédiates et plus importantes pour les travailleurs à temps plein. Il convient de noter que la situation est différente pour les travailleurs à temps partiel. La situation des femmes est donc multiforme et les principaux problèmes semblent se concentrer dans les groupes travaillant dans les secteurs les plus touchés, parmi les personnes peu qualifiées et les bas salaires, quel que soit leur sexe.

En bref, les données disponibles suggèrent que les faiblesses et les défis préexistants sur notre marché du

travail sont renforcés par la crise de la covid-19. Les problèmes structurels (insuffisance et inefficacité de certaines indemnités, pièges à l'inactivité financière et non financière, répartition déséquilibrée des responsabilités familiales) doivent être résorbés et les politiques de relance doivent aller de pair avec une stratégie de lutte contre les inégalités et les vulnérabilités croissantes de notre société.

Néanmoins, tant que la situation pandémique ne permet pas aux enfants de fréquenter l'école ou la garderie à plein temps, nous avons également besoin de mesures telles que le congé parental corona. C'est une façon de concilier travail et vie privée et donc de rester au travail. Il est bien sûr révélateur de la répartition inégale des tâches familiales que les femmes en particulier y aient recours. Mais ce serait pire si elles devaient cesser complètement de travailler.

Pour plus de détails sur les groupes et secteurs les plus touchés, je vous renvoie au suivi bimensuel du groupe de travail social impact corona, auquel mes services participent et qui peut être consulté sur le site du SPF Sécurité sociale.

07.03 Sophie Thémont (PS): Monsieur le ministre, je vous remercie pour vos réponses et ces données chiffrées. On constate que la pandémie a exacerbé les inégalités de genre dans quasiment tous les domaines de la vie. Au plan de la participation au marché de l'emploi, la première vague a eu un impact plus marqué chez les femmes que chez les hommes. Elles sont dans des emplois plus précaires, avec des temps partiels, des emplois moins payés impactés par la perte de salaire de 30 % qui est non couverte par les allocations de chômage temporaire.

Les femmes sont aussi surreprésentées dans des secteurs très fragilisés par la crise. De nombreux acteurs craignent que cela prenne des années pour surmonter les reculs causés par la pandémie vers l'égalité de genre.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

La **présidente:** Les questions n° 55014631C de Mme Nadia Moscufo, n° 55014961C de M. Gaby Colebunders et n° 55015064C de Mme Greet Daems sont transformées en questions écrites.

08 Questions jointes de

- Gaby Colebunders à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La grève chez Carrefour Market (Mestdagh)" (55014635C)
- Nadia Moscufo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La grève chez Carrefour Market (Mestdagh)" (55014637C)
- Gaby Colebunders à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La grève chez Carrefour Market Mestdagh" (55014955C)
- Sophie Thémont à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les conditions de travail chez Carrefour Mestdagh" (55015241C)
- Anja Vanrobaeys à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les conditions de travail chez Carrefour Mestdagh" (55016825C)

08 Samengevoegde vragen van

- Gaby Colebunders aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De staking bij Carrefour Market (Mestdagh)" (55014635C)
- Nadia Moscufo aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De staking bij Carrefour Market (Mestdagh)" (55014637C)
- Gaby Colebunders aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De staking bij Carrefour Market Mestdagh" (55014955C)
- Sophie Thémont aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De arbeidsomstandigheden bij Carrefour Mestdagh" (55015241C)
- Anja Vanrobaeys aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De arbeidsomstandigheden bij Carrefour Mestdagh" (55016825C)

08.01 Gaby Colebunders (PVDA-PTB): *Monsieur le ministre, quarante-deux magasins Carrefour Market (Mestdagh) sur quarante-neuf sont entrés en grève en Wallonie et à Bruxelles le jeudi 25 février. Ce mouvement de grogne intervient dans le cadre des négociations sur l'Accord interprofessionnel (AIP) et sur les conditions de travail au sein du groupe.*

Concernant ce dernier point, une représentante syndicale explique que "les employés touchent des petits salaires, on leur impose souvent des contrats partiels, avec peu ou pas d'aménagement de fin de carrière...(…) On a connu une restructuration massive il y a deux ans; 350 emplois sont passés à la trappe. Et aujourd'hui, la situation reste difficile. Les travailleurs accumulent les heures supplémentaires car la charge de boulot est importante. Il y a trop de CDD, d'emplois partiels et pas assez de CDI. Il faudrait régulariser les emplois précaires.

1. Quelles actions allez-vous mener pour répondre aux préoccupations des travailleurs des magasins Mestdagh?

2. De manière plus générale, étant donné que le secteur alimentaire se porte plutôt bien malgré la crise sanitaire et que les conditions de travail y sont souvent difficiles et précaires, qu'allez-vous faire pour améliorer la situation des travailleurs du secteur alimentaire?

Op donderdag 25 februari legde het personeel in Wallonië en Brussel in tweeënveertig van de negenenveertig winkels van Carrefour Market (Mestdagh) het werk neer. De mensen zijn ontevreden over het verloop van de onderhandelingen over het interprofessioneel akkoord (IPA) en over de werkomstandigheden binnen de groep.

Betreffende dit laatste punt legt een vakbondsafgevaardigde uit dat werknemers lage lonen krijgen, dat hen vaak deeltijdscontracten opgelegd worden, met weinig of geen eindeloopbaanregelingen...Twee jaar geleden vond een grote herstructurering plaats, waarbij 350 banen verloren gingen. En vandaag blijft de situatie problematisch. De werknemers maken door de hoge werkdruk veel overuren. Er zijn te veel tijdelijke contracten en deeltijdbanen en te weinig vaste contracten. Onzekere banen zouden moeten worden geregulariseerd

Mijn vragen aan u zijn de volgende:

1. Welke maatregelen gaat u nemen om tegemoet te komen aan de bekommernissen van de werknemers van de Mestdagh-winkels?

2. Meer in het algemeen, aangezien de voedingssector het ondanks de gezondheidscrisis vrij goed doet en de arbeidsomstandigheden er vaak moeilijk en precair zijn, wat gaat u doen om de situatie van werknemers in de voedingssector te verbeteren?

08.02 Sophie Thémont (PS): Monsieur le ministre, chaque jour, les travailleuses et travailleurs de Carrefour Mestdagh doivent faire face à des conditions de travail précaires et à une charge de travail de plus en plus importante.

Afin de manifester contre cette situation, 42 magasins Mestdagh sur 49 se sont récemment mis à l'arrêt. Les gens n'en peuvent plus des petits salaires, des contrats partiels, des mauvais aménagements de fin de carrière, de la flexibilité à outrance. Ils recourent à la grève car ils ont le sentiment d'avoir atteint des limites: pour tout le travail qu'ils fournissent, ils méritent des contrats stables, des horaires clairement définis, et un salaire qui leur permet de vivre dignement.

Monsieur le ministre, rien ne justifie que des entreprises maintiennent leurs employés dans des conditions de travail – et de vie – précaires. Avez-vous eu des contacts avec les syndicats sur la situation de ces travailleuses et travailleurs? Comment comptez-vous, durant votre mandat, promouvoir un travail décent dans ce secteur en luttant contre ces formes d'emploi précaires?

Je vous remercie.

08.03 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, in februari hebben de werknemers van Carrefour – Mestdagh gestaakt ondermeer omwille van de werkomstandigheden in de winkels. Na de herstructureringen van twee jaar geleden waarbij 350 banen werden geschrapt, stapelen werknemers overuren op en neemt de werkdruk toe. Bovendien blijft de tewerkstelling bijzonder precair met veel tijdelijke contracten, contracten van bepaalde duur en deeltijdse jobs. Bij de werkdruk kan ook de toenemende intimidatie en zelfs agressie op winkelpersoneel worden gerekend. Ondertussen was er ook een agressie-incident in de Colruyt van Sint-Truiden.

Het gevolg is dat niet alleen het winkelpersoneel bij Carrefour maar ook het personeel in andere winkels zich aan zijn lot overgelaten voelt, hoewel hun werk levensnoodzakelijk is.

Mijn vragen:

*- Zal u initiatieven nemen om de preciaire arbeidsomstandigheden in deze sector te verbeteren?
- Volgens het sectorakkoord zijn handelszaken verplicht een toegangscontrole te doen zodat de afgesproken veiligheidsmaatregelen in het kader van corona worden nageleefd, maar in de praktijk gebeurt dit steeds minder. Het personeel voelt zich hierdoor aan hun lot overgelaten want naast hun werk moeten zij de veiligheidsmaatregelen bij klanten handhaven. Zal u stappen ondernemen om de sectorale sociale partners te sensibiliseren rond deze problematiek? Worden nog andere bijkomende maatregelen of acties ondernomen om het winkelpersoneel te beschermen tegen intimidatie en agressie van klanten?*

08.04 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Mesdames et messieurs les députés, le conflit social que vous évoquez au sein des magasins de l'enseigne Carrefour Market, exploités par le groupe Mestdagh, ne m'est pas étranger. Les membres de mon cabinet sont régulièrement en contact avec les partenaires sociaux dans ce dossier, comme dans beaucoup d'autres. Vous l'aurez constaté lors du débat d'actualité sur la loi Renault.

Les travailleurs ont en effet déjà été fort éprouvés par une dure restructuration opérée voici à peine quelques années. Les conditions de travail actuelles ne les satisfont pas. J'entends ainsi les légitimes revendications exprimant un refus de la précarisation des contrats, de même que le souci d'un emploi de qualité – préoccupations qui me sont évidemment chères, en tant que socialiste.

J'ai été informé que direction et représentants du personnel retrouvaient, vaille que vaille, le chemin de la table des négociations. Je ne puis que les inviter à dégager des solutions optimales, qui viseront tant à garantir la pérennité de l'entreprise, et donc de l'emploi, qu'à accorder des conditions de travail dignes que méritent les travailleurs.

Par ailleurs, vous n'ignorez pas que le contexte de l'accord interprofessionnel – particulièrement difficile – porte en principe aussi sur les conditions de travail et de rémunération. Nous verrons ce que les prochains jours nous apporteront.

En ce qui concerne le cas d'intimidation et même d'agression du personnel des magasins par des clients inciviques, je ne puis le tolérer et ne resterai donc pas les bras croisés.

Ik roep dan ook iedereen op om respectvol om te gaan met elkaar. De werknemers uit de distributiesector, en zeker deze die in voedingswinkels werken, hebben zich sinds het begin van de crisis ingezet om in moeilijke omstandigheden de klanten te blijven bedienen. Het minste dat daar tegenover kan staan van de klanten is respect.

Daarnaast roep ik ook alle werkgevers uit de sector op om de veiligheidsmaatregelen die werden overeengekomen, zowel op federaal niveau als op sector- en ondernemingsniveau, correct en maximaal toe te passen en desgevallend te actualiseren. Ook de welzijnswetgeving dient optimaal gerespecteerd te worden, met specifieke aandacht voor de preventie van psychosociale risico's op het werk. Ik richt hiertoe ook een schrijven aan de bevoegde paritaire comités.

Ook de inspectie Welzijn op het Werk en de Economische Inspectie kunnen in het kader van de toepasselijke verplichtingen ingeschakeld worden.

08.05 Gaby Colebunders (PVDA-PTB): Mijnheer de minister, als er iets is dat ik bij de vakbond geleerd heb, dan is het wel dat bij herstructureringen en dergelijke steeds de vraag moet gesteld worden wie het hardst geraakt wordt. Ik zie dat er bij Mestdagh reeds 350 banen geschrapt zijn in het verleden. De ervaring die ik heb, is dat de vraag steeds rijst in welke omstandigheden de mensen die hun job mogen behouden verder mogen werken. De loomstandigheden zijn veel slechter. Het gaat om flexibiliteit, werkdruk, pesten, het meer en meer vragen van deze mensen.

Het doet enorm pijn als wij dan zien dat dergelijke bedrijven in de detailhandel de laatste maanden grote winsten hebben geboekt. Wij hadden toch gehoopt dat u, als socialistische minister, die telkens de bal terugkaatst naar de sociale partners, eens duidelijk zou stellen hoever zo'n werkgever kan gaan. Dat hebben wij in dit dossier toch wel gemist.

08.06 Sophie Thémont (PS): Monsieur le ministre, je vous remercie de vos réponses.

La grande distribution se caractérise par la fragilisation de la qualité des emplois qu'elle propose, ainsi que par des rythmes et des contraintes de travail accrus. Au nom du service à la clientèle, on augmente également la flexibilité du travail. Force est de constater que de nombreux travailleurs déclarent qu'ils manquent de temps pour accomplir leur tâche et dénoncent le manque chronique de personnel. En outre, le rapport de forces leur est d'autant plus défavorable qu'ils sont de plus en plus nombreux à faire face à la précarité. Même pour les travailleurs qui bénéficient d'un contrat à durée indéterminée, le salaire reste faible au regard des horaires. Il y a une généralisation des horaires à temps réduit: ce phénomène est, du reste, très répandu chez les femmes. Les fins de mois en sont rendues d'autant plus difficiles.

Pas plus tard qu'hier ou même ce matin, la presse exposait encore le stress, la pression du management, le manque de considération, l'agressivité de la clientèle. Comme vous l'avez souligné, c'est d'autant plus intolérable que ces travailleurs se sont toujours trouvés en première ligne durant toute la crise. Rares sont les travailleurs de la grande distribution à ne pas se plaindre de ces phénomènes.

Enfin, vu la précarité des conditions d'emploi dans le secteur, les risques psychosociaux provoquent des dégâts chez un nombre croissant de salariés.

08.07 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Mijnheer de minister, bedankt voor uw antwoord. Het gaat inderdaad om respect, in de eerste plaats van die werkgevers.

Ik vernoem Carrefour als voorbeeld. Eerst wordt er geherstructureerd, waarbij een aantal mensen wordt buitengegooid, en vervolgens worden mensen aangeworven met nog meer preciaire contracten. Veelal waren de mensen al tegen een laag loon en dikwijls dan nog deeltijds tewerkgesteld, maar nu worden zij vervangen door flexi-jobs met nog meer preciaire statuten, terwijl die mensen er toch voor gezorgd hebben dat er eten op onze tafel stond gedurende de gezondheidscrisis.

Daar komen dan nog eens intimidatie en agressie bij, met het spijtige geval in het Colruytfiliaal in Sint-Truiden. Die werknemers voelen zich in hun verloning en hun statuut zo al aan hun lot overgelaten. Ik vind het onvoorstelbaar te vernemen dat die mensen zich ook op het vlak van agressie in de steek gelaten voelen. Er zijn verschillende afspraken gemaakt, bijvoorbeeld om aan de ingang een vorm van veiligheidscontrole te laten plaatsvinden, maar die afspraken zijn al lang verlaten.

Ik vind het in die zin dan ook wel goed dat u de paritaire comités opnieuw zult aanschrijven en dat u de werkgevers opnieuw op hun verantwoordelijkheden zult wijzen. Dat is inderdaad het minste. In een ideale wereld brengen klanten respect op, maar spijtig genoeg is daar blijkbaar wat meer voor nodig. Ik denk echter dat werkgevers een grote verantwoordelijkheid hebben in het psychosociaal welzijn van personeelsleden die de rekken vullen of aan de kassa zitten, en die er zo mee voor zorgen dat er eten op onze tafels staat, gedurende de crisis en ook daarna.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

09 Vraag van Ellen Samyn aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen" (55014845C)

09 Question de Ellen Samyn à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La Caisse auxiliaire de Paiement des Allocations de Chômage" (55014845C)

09.01 Ellen Samyn (VB): *Op de Ministerraad van 26 februari 2021 heeft u m.b.t. de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen een extra budget verkregen om in de terugbetaling te voorzien van 40 extra contractuele personeelsleden en heeft u een extra verzoek gericht om nog een extra van 20 contractuele personeelsleden aan te werven voor de eerste helft van 2021. Er werd daar een niet structurele begroting van 1,5 mio euro voor goedgekeurd.*

Over de gang van zaken en de financiering van de Hulpkas heb ik volgende vragen:

Op basis van een eerdere vraag (nr. 106) heeft u op 1 december 2020 geantwoord dat er nu 574 personeelsleden actief zijn binnen de HVW. Eerder had u aangegeven op mijn vraag (nr.70) van 25 november 2020 dat er 70 nieuwe medewerkers waren aangeworven om de achterstand en de stijgende werkdruk aan te kunnen. In de beslissing van de ministerraad van 26 februari 2021 heeft u het evenwel over

40 contractuele personeelsleden. Vanwaar dit verschil?

De financiering van de HVW is ons hoogst onduidelijk. In een eerdere vraag (nr. 109) en uw antwoord van 2 december 2020 verwijst u, ook voor de financiering van de Hulpkas naar het KB van 16 september 1991 waarbij de uitbetalingsinstellingen een administratievergoeding krijgen per dossier, zoals vastgelegd in dat KB. De cijfers daar zijn duidelijk: de Hulpkas zou in 2019 een administratiekost zijn toegekend van 39.902.000 euro. Dat lijkt natuurlijk vreemd in de optiek dat de HVW een overheidsinstelling is. Voor de periode van maart tot en met september 2020 zou de Hulpkas zelfs 32.288.264 euro vergoeding zijn toegekend, dus voor een periode van 7 maanden (antwoord op onze vraag nr. 384 en uw antwoord van 1 april 2020). Met een gemiddelde van 4,6 miljoen euro per maand is dit een kost per personeelslid van meer dan 8000 euro. Vergelijken met de andere betalingsinstellingen van de vakbonden kunnen we niet bij gebrek aan personeelscijfers van deze instellingen. Hoe verklaart u evenwel uw antwoord aan ons dat de Hulpkas een gelijkaardige vergoeding ontvangt zoals de andere private betalingsinstellingen en u nu bij de regering moet gaan bedelen om extra middelen?

09.02 Minister **Pierre-Yves Dermagne**: Mevrouw Samyn, op 31 december 2020 telde de HVW 591 werknemers. Dat stemt overeen met 495,4 voltijdsequivalenten. Ter vergelijking: op 31 december 2019 telde de HVW 521 werknemers. Toen ging het om 432,3 voltijdsequivalenten. Dit komt neer op een toename van de personeelsbezetting met 14,6 % aan voltijdsequivalenten.

In totaal waren er sinds het begin van de crisis niet minder dan 108 nieuwe aanwervingen. Rekening houdend met de uitstroom geeft dat een nettoresultaat van 70 nieuwe werknemers. De HVW heeft een bijkomend budget ontvangen om 40 crisiscontractuelen aan te nemen in 2020. De aanwerving van dit personeel is gebeurd. Deze contractuelen hebben een opleiding en een monitoraat van twee maanden gevolgd.

Op haar eigen budget heeft de HVW ook 29 bijkomende aanwervingen gedaan in 2020. 17 personeelsleden werden aangeworven om de centrale diensten te versterken. Een team van 12 contractuelen is aangenomen voor het behandelen van eenvoudige WECH505-werknemers na een korte opleiding op 1 december 2020.

Ook de natuurlijke uitstroom wegens pensioen of mobiliteit werd gecompenseerd. De ministerraad kende op 26 februari 2021 1,5 miljoen euro extra toe voor de personeelskredieten van de HVW in 2021. Dit budget dient, enerzijds, voor de financiering van de verlenging van de versterking door de 40 crisiscontractuelen die aangeworven zijn in 2020 en, anderzijds, voor de aanwerving van 20 extra contractuelen.

In 2021 zal de HVW daarnaast ook de extra werknemers behouden die op haar eigen budget werden aangenomen.

Het koninklijk besluit van 16 september 1991 regelt de vergoedingen voor de administratiekosten van uitbetalingsinstellingen. Artikel 1 legt vast dat de RVA een vergoeding toekent voor de administratiekosten van werkloosheidsuitkeringen.

Deze vergoeding wordt proportioneel verdeeld onder de uitbetalingsinstellingen, volgens het aantal gevallen dat bij de RVA wordt ingediend, zo stelt artikel 2. Daarbij wordt een formule toegepast die rekening houdt met de evolutie van het aantal aanvaarde gevallen, zo stelt artikel 3. Naast dat bedrag wordt aan de uitbetalingsinstelling van de ACLVB een vergoeding van 103 miljoen toegekend. Aan de HVW wordt een supplement toegekend om het verschil te dekken tussen het bedrag van de vergoeding en het bedrag dat voor de Hulpkas wordt begroot, zo stelt artikel 4.

Voor de periode van maart tot en met september 2020, dus zeven maanden, bedragen de administratiekosten gestort door de RVA daadwerkelijk 32.288.264 euro. Er moet evenwel rekening gehouden worden met het jaarbudget voor 2020, dus over twaalf maanden, om vast te stellen dat de administratiekosten gestort door de RVA, op basis van zijn thesaurie, en vermeld in de tabel in bijlage, overeenkomen met het totaalbedrag van de aangepaste begroting voor 2020 van de HVW.

De beslissing van de ministerraad van 26 februari 2021 tot verhoging van de personeelskredieten van de HVW met 1,5 miljoen euro, ligt helemaal in de lijn van de bepalingen van het koninklijk besluit van 16 september 1991. De toekenning van het jaarlijks budget houdt rekening met het budgettair kader dat geldt voor de federale openbare diensten. In dat kader werd de voorbije jaren een aantal besparingen opgelegd. In 2021 gaat het onder meer over een besparing van 2 % op de werkingskosten.

Een jaarlijks toegekend budget is evenwel geen statisch gegeven, zoals u weet. Het kan tijdens hetzelfde budgettair jaar herzien en aangepast worden op basis van de specifieke noden van de instelling. Dit is nu het geval voor de HVW.

Om het hoofd te kunnen bieden aan specifieke noden bestaat de mogelijkheid om, op voorwaarde van een akkoord van de ministerraad, een aanpassing door te voeren aan een goedgekeurd budget. Bijgevolg kan het bedrag voor de HVW fluctueren op basis van de aanpassingen die aan het jaarlijks budget werden aangebracht.

Ik heb ook nog een bijlage voor u. Ik zal het aan het secretariaat overmaken.

La **présidente**: Merci monsieur le ministre. Je pense que vos services vous lancent parfois des petits défis de lecture technique dans les séances de questions orales.

09.03 Ellen Samyn (VB): Mijnheer de minister, ik dank u voor uw uitgebreid antwoord en voor de bijlage.

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

La **présidente**: Monsieur le ministre, chers collègues, je vous propose de clore nos travaux pour aujourd'hui afin d'éviter que notre réunion ne se prolonge car le point suivant de notre ordre du jour comporte un grand nombre de questions.

Ma proposition vous convient-elle, monsieur le ministre? Si vous souhaitez poursuivre, je peux me faire remplacer.

09.04 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Non, madame la présidente. Il était prévu de clôturer notre séance de commission à 17 heures 30 heures, j'avais donc pris mes dispositions en conséquence. Je pense aussi que si on entame ce point de l'agenda l'heure prévue pour la fin de nos travaux risque d'être dépassée.

La **présidente**: Je vais donc vous libérer, monsieur le ministre.

Mais avant de clôturer la séance, je souhaiterais savoir si certains collègues souhaitent transformer leurs questions en questions écrites? Je rappelle qu'en cas de questions jointes, il faut l'accord de tous les intervenants.

09.05 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Mevrouw de voorzitter, ik wil mijn vragen nrs. 55015432C en 55016246C omzetten in schriftelijke vragen. Ik wil dat ook doen voor vraag nr. 55015649C, maar ik zie dat mevrouw Leoni ons heeft verlaten.

La **présidente**: Mme Leoni a dû nous quitter. Nous lui demanderons si c'est possible pour vos questions jointes 55015649C et 55015893C.

09.06 Ellen Samyn (VB): Mevrouw de voorzitter, u mag vraag nr. 55016301C laten omzetten in een schriftelijke vraag.

09.07 Gaby Colebunders (PVDA-PTB): Mevrouw de voorzitter, ik neem aan dat al werd genoteerd dat mijn vraag nr. 55014954C mag worden omgezet in een schriftelijke vraag.

La **présidente**: C'est noté.

09.08 Gaby Colebunders (PVDA-PTB): Dank u.

La **présidente**: Merci. Ceci clôture la séance: je vous remercie et vous souhaite une bonne journée.

*De openbare commissievergadering wordt gesloten om 17.20 uur.
La réunion publique de commission est levée à 17 h 20.*