

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

du

MARDI 8 MARS 2022

Après-midi

COMMISSIE VOOR SOCIALE
ZAKEN, WERK EN PENSIOENEN

van

DINSDAG 8 MAART 2022

Namiddag

De openbare commissievergadering wordt geopend om 14.16 uur en voorgezeten door mevrouw Anja Vanrobaeys.

La réunion publique de commission est ouverte à 14 h 16 et présidée par Mme Anja Vanrobaeys.

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.

Nadia Moscufo (PVDA-PTB): Madame la présidente, je n'ai pas entendu ce que vous avez dit.

Je voulais proposer à la commission de fonctionner pour essayer d'arriver au bout de la manière la plus efficace possible parce qu'il y a quand même beaucoup de questions. Dans le débat d'actualité, je voulais proposer aux députés de renvoyer aux questions écrites car je trouve que c'est le plus efficace. Chaque groupe pourrait décider de quand même exprimer une question oralement.

De **voorzitter**: Iedereen beslist zelf op welke manier hij of zij de vragen naar voren brengt en elke fractie kan uiteraard haar vragen stellen. Om het efficiënt te laten verlopen, pas ik de gewone regels toe, zijnde twee minuten per vraag. Wie drie vragen heeft, krijgt dus zes minuten. Ongeveer tien minuten per persoon is in orde.

Björn Anseeuw (N-VA): Mevrouw de voorzitter, het Reglement voorziet de praktijk van het verwijzen naar de schriftelijk ingediende vraag eigenlijk niet. Er is een bepaalde spreektijd voorzien en ik ga ervan uit dat elk lid de spreektijd die hem toekomt ook mag en kan benutten.

Nadia Moscufo (PVDA-PTB): J'avais une autre demande. On a vu, sauf erreur de ma part, que la question qui concerne la problématique des femmes avait été intégrée dans le débat d'actualité. Vu que nous sommes aujourd'hui le 8 mars et que les questions relatives aux femmes sont - je ne dis pas que c'est le cas dans la commission, mais c'est trop souvent le cas dans la société - en quelque sorte "mélangées dans un paquet", je voulais proposer de pouvoir malgré tout sortir cette question-là, mais c'était en pensant que nous n'allions pas pouvoir poser toutes nos questions. Si chaque groupe peut décider des questions qu'il pose et qu'on aura bien la réponse du ministre, je ne vois pas d'inconvénient à procéder de la sorte.

De **voorzitter**: Ik stel voor dat elke spreker bij het actuadebat over de arbeidsdeal zoals gebruikelijk alle vragen tegelijk stelt. Er is een spreektijd van ongeveer twee minuten per vraag voorzien. Wanneer ik het aantal vragen per indiener bekijk, kan de spreektijd variëren van twee tot acht minuten. De minister zal daarna een globaal antwoord geven. Dat is gebruikelijk.

01 Actualiteitsdebat over de arbeidsdeal en toegevoegde vragen van

- Gaby Colebunders aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De bespreking van het wetsontwerp inzake werk" (55025237C)

- Raoul Hedeboom aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De bespreking van het wetsontwerp inzake werk" (55025239C)

- Peter Mertens aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De bespreking van het wetsontwerp inzake werk" (55025238C)

- Björn Anseeuw aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De arbeidsdeal en de arbeidsmarkthervorming" (55025453C)
- Anja Vanrobaeys aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het telewerk en het recht om offline te zijn" (55025461C)
- Sander Loones aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De arbeidsdeal en het asymmetrische beleid" (55025486C)
- Gaby Colebunders aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De vierdagenweek" (55025561C)
- Gaby Colebunders aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het bevorderen van de inzetbaarheid en de activering van de opzegtermijn" (55025564C)
- Hans Verreyt aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De impact van de 4 dagenweek op het aantal verlofdagen" (55025531C)
- Hans Verreyt aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het recht op deconnectie" (55025534C)
- Tania De Jonge aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De uitvoering van de maatregelen rond de arbeidsmarkt met de Gewesten" (55025544C)
- Gaby Colebunders aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het transitietraject" (55025546C)
- Gaby Colebunders aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het recht op deconnectie" (55025552C)
- Gaby Colebunders aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De opleidingsplannen" (55025554C)
- Anja Vanrobaeys aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Een asymmetrisch arbeidsmarktbeleid" (55025558C)
- Anja Vanrobaeys aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De neveneffecten van de vierdagenweek" (55025566C)
- Nadia Moscufo aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De arbeidsdeal en de flexibele arbeidstijden" (55025767C)
- Nadia Moscufo aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De arbeidsdeal en de platformwerkers" (55025768C)
- Nadia Moscufo aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De arbeidsdeal en het nachtwerk" (55025773C)
- Nadia Moscufo aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De arbeidsdeal en het afmeldingsrecht" (55025774C)
- Nadia Moscufo aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De arbeidsdeal en de opleidingsplannen" (55025776C)
- Nadia Moscufo aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De arbeidsdeal en het transitietraject" (55025778C)
- Nadia Moscufo aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De arbeidsdeal en de maatregelen inzake de inzetbaarheid" (55025779C)
- Nadia Moscufo aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "8 maart en het vivaldibeleid voor de vrouwenrechten" (55025782C)

01 Débat d'actualité sur le projet de loi "Travail" et questions jointes de

- Gaby Colebunders à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les discussions relatives au projet de loi "travail"" (55025237C)
- Raoul Hedeboom à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les discussions relatives au projet de loi "travail"" (55025239C)
- Peter Mertens à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les discussions relatives au projet de loi "travail"" (55025238C)
- Björn Anseeuw à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le "deal pour l'emploi" et la réforme du marché de l'emploi" (55025453C)
- Anja Vanrobaeys à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le télétravail et le droit à la déconnexion" (55025461C)
- Sander Loones à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'accord sur l'emploi et la politique asymétrique" (55025486C)
- Gaby Colebunders à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La semaine de quatre jours" (55025561C)
- Gaby Colebunders à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La promotion de la disponibilité et l'activation du délai de préavis" (55025564C)
- Hans Verreyt à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'impact de la semaine de 4

jours sur le nombre de congés" (55025531C)

- Hans Verreyt à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le droit à la déconnexion" (55025534C)

- Tania De Jonge à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La mise en oeuvre des mesures liées au marché de l'emploi en collaboration avec les Régions" (55025544C)

- Gaby Colebunders à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le trajet de transition" (55025546C)

- Gaby Colebunders à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le droit à la déconnexion" (55025552C)

- Gaby Colebunders à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les plans de formation" (55025554C)

- Anja Vanrobaeys à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La politique asymétrique du marché de l'emploi" (55025558C)

- Anja Vanrobaeys à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les effets secondaires de la semaine de quatre jours" (55025566C)

- Nadia Moscufo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le deal sur le travail et la flexibilité du temps de travail" (55025767C)

- Nadia Moscufo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le deal sur le travail et les travailleurs de plateformes" (55025768C)

- Nadia Moscufo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le deal sur le travail et le travail de nuit" (55025773C)

- Nadia Moscufo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le deal sur le travail et le droit à la déconnexion" (55025774C)

- Nadia Moscufo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le deal sur le travail et les plans de formation" (55025776C)

- Nadia Moscufo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le deal sur le travail et le trajet de transition" (55025778C)

- Nadia Moscufo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le deal sur le travail et les mesures d'employabilité" (55025779C)

- Nadia Moscufo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le 8 mars et la politique de la Vivaldi en faveur du droit des femmes" (55025782C)

01.01 Björn Anseeuw (N-VA): Mijnheer de minister, ik ben blij u terug te zien in goede gezondheid. Wees welkom.

Mijn vraag gaat over de arbeidsdeal, net als verschillende vragen die enkele weken geleden al door andere leden zijn ingediend. De arbeidsdeal was op het ogenblik waarop mijn vraag werd ingediend een belangrijk gespreksonderwerp binnen en buiten de regering. Het onderwerp is voor mij nog altijd bijzonder belangrijk, hoewel nu natuurlijk andere zaken jammer genoeg de actualiteit beheersen.

De arbeidsdeal is ontzettend belangrijk wegens de ambities die de huidige regering – maar ook de andere regeringen – in dit land zich hebben opgelegd, bijvoorbeeld op het vlak van de werkzaamheidsgraad, die natuurlijk geen doel op zich is. Die graad is vooral een belangrijke parameter aan de hand waarvan wij de groei van welvaart en welzijn in dit land zouden moeten kunnen afmeten. Dat is het uiteindelijke doel van iedereen die hier in dit land op de ene of de andere plek mee bestuurt. Zelfs zij die niet meebesturen, waaronder ik, hebben de ambitie om mee de kar te trekken.

De gesloten arbeidsdeal is deels de concretisering – of zou dat moeten zijn – van wat eind 2022 binnen de regering is afgesproken in het kader van de begroting. De ervaring met de huidige regering leert ons echter dat het afwachten is of de deal er effectief wel komt zoals hij is aangekondigd, niet het minst omdat hij eerst nog voor advies naar de Nationale Arbeidsraad moet. Dat hangt dus af van het standpunt dat de sociale partners ter zake zullen innemen en vervolgens ook van de houding die de regering zal aannemen naar aanleiding van hun advies.

Ondertussen sijpelt in afwachting van het advies van de Nationale Arbeidsraad door dat de arbeidsdeal nog nader zou worden aangevuld binnen de regering, wat op zich bijzonder is. Er zou nog worden voortgewerkt aan voorstellen voor asymmetrisch handelsmarktbeleid, iets wat wij op zich heel sterk toejuichen. Dat is immers een van de zaken die nog niet zijn opgenomen in de arbeidsdeal.

Ook de maatregelen die heel concreet over activering gaan zijn nog niet in de arbeidsdeal opgenomen. In

dat opzicht is het minstens even belangrijk om te kijken naar wat er nog niet in is opgenomen. Blijkbaar zouden er parallelle circuits bestaan waarin er wordt gewerkt aan een verdere aanvulling van die arbeidsdeal.

Mijnheer de minister, klopt het dat er parallel aan die arbeidsdeal nog andere pistes worden uitgewerkt in functie van de arbeidsmarkthervorming? Zo ja, om welke pistes gaat het concreet?

Ten tweede, bestaat er binnen de regering een akkoord om de arbeidsdeal ook aan te vullen met andere elementen? Welke elementen zijn dat dan?

01.02 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Mijnheer de minister, in het algemeen wil ik u vragen om de timing en de concrete maatregelen van de arbeidsdeal te verduidelijken.

Ik heb ook een meer technische vraag ingediend over de neveneffecten van de arbeidsdeal. Het stelsel van de vierdaagse werkweek heeft namelijk volgens *De Standaard* enkele onverwachte neveneffecten. Zo ontvangen de betrokken werknemers minder maaltijdcheques. Daarnaast kan er ook een impact zijn op het recht op tijdskrediet. In de cao is het recht op tijdskrediet immers voorzien voor een vijfdaagse week. Dat kan problemen opleveren voor wie zijn voltijds werk in vier dagen vervult. Hetzelfde geldt voor de jaarlijkse vakantie.

Mijnheer de minister, zal daarmee rekening worden gehouden bij de uitrol van de arbeidsdeal? Wordt er een opsomming gemaakt van alle te verwachten neveneffecten? Kunt u daarvan een overzicht geven? Zal dat worden meegegeven aan de sociale partners wanneer zij de arbeidsdeal ter advies voorgelegd krijgen?

Heeft de administratie kennis van andere neveneffecten waarvan wij ons nog niet bewust zijn? Welke oplossingen worden er daarvoor uitgewerkt?

Ik lanceer ook een algemene oproep voor de omkadering van het telewerk. Vandaag zijn wij hier allemaal terug fysiek aanwezig voor de vergadering, zonder mondkapje bovendien. Het doet deugd om elkaar te zien en terug goed met elkaar te kunnen praten. Dat neemt echter niet weg dat telewerk zal blijven bestaan. Ik ga ervan uit dat cao 141 afgelopen is, aangezien telewerk noch langer verplicht, noch aanbevolen is. In de arbeidsdeal zit ook het recht op deconnectie.

Mijnheer de minister, wanneer zullen de sociale partners een structurele omkadering voor telewerk voorstellen? Hoe zal de vergoeding worden geregeld voor al de werknemers die door telewerk of thuiswerk nog altijd verschillende rekeningen te betalen krijgen?

01.03 Sander Loones (N-VA): Mijnheer de minister, ik heb twee petjes op, een petje 'begroting' en een petje 'institutionele hervormingen'.

Ik wil het eerst hebben over de begroting. Wij hebben vanochtend staatssecretaris voor Begroting De Bleeker te gast gehad. De begroting werd goedgekeurd in december. In januari bleken er reeds tekorten te zijn en is er 200 miljoen extra gevraagd, om extra uitgaven te doen. Nu, weer een maand later, komt er opnieuw een factuur van 900 miljoen euro. Op het begrotingstekort dat reeds gigantisch was, is er nog een extra tekort van 1,1 miljard euro. En wij zijn nog maar twee maanden ver. Waar zal dat eindigen? Ik houd daarvoor echt mijn hart vast.

Ik hoor heel wat voorstellen om extra steun te geven. Dat is terecht, wij zitten in heel bijzondere tijden, met Oekraïne, energie, sociale tussenkomsten enzovoort. In de commissie voor Begroting krijgen wij echter heel weinig informatie over de inkomsten. Het gaat dan niet over belastingverhogingen, men moet ervoor zorgen dat er meer mensen aan de slag gaan. Gedurende heel de ochtend is er in de commissie voor Begroting nagenoeg niets gezegd over de arbeidsmarkt. Ik begrijp ook wel een beetje waarom dat zo is. Er zal immers wellicht niet veel geld komen van uw flank. De experts waren redelijk vernietigend over de arbeidsdeal, die een minideal is, waardoor die 80 % niet zal gehaald worden. Ik hoop dat u extra informatie kunt geven en kunt zeggen dat dit slechts de borrelnootjes zijn en dat er meer komt.

Zo kom ik aan de institutionele vraag. Ik heb minister Verlinden bevraagd in de commissie voor Grondwet over uw arbeidsdeal. Zij zei dat de arbeidsdeal maar voorlopig is, dat er ook maatregelen zullen komen op het vlak van asymmetrisch beleid. Zij zei letterlijk dat er een akkoord is in de regering om die maatregelen toe te voegen en in hetzelfde wetsontwerp te integreren. Hoe zult u dat doen?

Blijkbaar is er een akkoord. Dat wetsontwerp gaat nu naar de sociale partners en de Raad van State en komt dan terug naar de regering voor de tweede lezing. Blijkbaar is er een akkoord dat in tweede lezing die aanvulling wordt toegevoegd aan het wetsontwerp en dat dit niet meer naar de Raad van State gaat. Dat lijkt mij allemaal zeer vreemd.

Mijnheer de minister, heeft CD&V ons ter zake de correcte informatie gegeven of heeft de partij een kat in een zak gekocht?

01.04 Tania De Jonge (Open Vld): Mijnheer de minister, de regering heeft op 11 februari de arbeidsdeal afgeklopt. Daarin zitten belangrijke maatregelen om de arbeidsmarkt te flexibiliseren en om de opzegtermijnen meer activerend te maken. De arbeidsdeal is natuurlijk een belangrijke, maar niet de enige werf om de werkzaamheidsgraad van 80 % te bereiken tegen 2030. De regering werkt daarnaast aan het vergroten van de mogelijkheden voor werknemers in langdurige arbeidsongeschiktheid om opnieuw aan de slag te gaan, in een andere job, in een ander bedrijf of zelfs in een andere sector. We mogen een half miljoen mensen niet zomaar opgeven en veroordelen tot een uitkering.

Er is ook een derde werf, die voornamelijk, maar niet alleen, op het terrein van de Gewesten ligt. Zij moeten mensen naar een job leiden door een sterke opvolging van werkzoekenden, door hen op te leiden, te coachen enzovoort. Om ook daarin een ondersteunende rol te spelen, heeft de regering in haar begrotingsakkoord van oktober 2021 tot een aantal maatregelen beslist. Er komt een interfederaal platform om de arbeidsmobiliteit tussen Gewesten aan te moedigen. Er zal rekening moeten worden gehouden met het woon-werkvervoer en de taalbarrières. Werkzoekenden moeten naar passende vacatures in andere regio's begeleid worden. De Gewesten krijgen een grotere autonomie met betrekking tot de beschikbaarheid van werkzoekenden. De cumulatie van werkloosheidsuitkeringen met gewestelijke premies voor een opleiding in een knelpuntberoep wordt versoepeld, enzovoort.

Wat is de stand van zaken in de uitvoering van deze maatregelen? Overlegt u hierover al met de Gewesten? Zo ja, op welk niveau gebeurt dit? Wat is de verdere timing? Is er sprake van een asymmetrische uitvoering van maatregelen tussen de Gewesten? Zullen er samenwerkingsakkoorden worden afgesloten om deze maatregelen uit te voeren? Zo ja, over welke thema's en volgens welk tijdspad?

01.05 Björn Anseeuw (N-VA): Mevrouw de voorzitter, aangezien dit een actuadebat is, kan elke fractie in een eerste ronde aan het woord komen, ook fracties die geen vragen hebben ingediend. De fracties dienen hun uiteenzettingen te bundelen. Als iedereen nu een tweede toelichting houdt vooraleer de minister de kans heeft gekregen om te antwoorden, dan zitten we hier nog wel een tijdje. Mij niet gelaten. Ik wil eventueel nog een tweede keer het woord voeren.

De **voorzitter**: Mijnheer Anseeuw, ik meen dat mevrouw Moscufo niet de bedoeling had om twee keer het woord te vragen. De fracties geven al hun vragen mee in één uiteenzetting.

01.06 Björn Anseeuw (N-VA): Mevrouw de voorzitter, ik vraag het u, omdat ik plots een spreektijd van zestien minuten op het scherm zie verschijnen.

De **voorzitter**: Er worden twee minuten spreektijd per mondelinge vraag toegekend.

01.07 Björn Anseeuw (N-VA): Mevrouw de voorzitter, de vragen zijn toch gesteld?

De **voorzitter**: Neen, mevrouw Moscufo is nog niet aan het woord geweest. U vergist zich. Mevrouw Moscufo komt nu voor het eerst aan het woord. Zij kan al haar vragen stellen, waarvoor zij beschikt over een spreektijd van twee minuten per vraag, in totaal zestien minuten om het volledig pakket vragen te behandelen, met de accenten die zij wil leggen. Nadien zal de minister antwoorden. Uiteraard zijn alle vragen voorafgaandelijk ingediend. De minister zal in het antwoord wel rekening houden met de ingediende vragen. Ik hoop dat het zo duidelijk is.

01.08 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): Madame la présidente, je vous remercie. J'espère vraiment que maintenant, j'ai bien compris. Désolée.

"Monsieur le ministre,

Il y a trois semaines, vous vous mettiez d'accord avec vos partenaires de la Vivaldi sur le projet de loi "travail".

Mes questions sont donc les suivantes:

En ce qui concerne la semaine des 4 jours:

-Avez-vous prévu un dispositif permettant aux travailleurs de mettre fin anticipativement à la semaine des 4 jours? Sinon, pourquoi?

-Quelle est la légitimité démocratique de ce dispositif? Quel(s) parti(s) l'a(ont) mis dans le programme électoral?

-Quels garde-fous allez-vous mettre en place contre les patrons qui imposeraient de fait la semaine des 4 jours afin, notamment, de faire des économies? Je pense par exemple aux frais liés au chauffage ou à l'électricité. Allez-vous renforcer les services de l'inspection pour veiller à ce qu'il n'y ait pas d'abus relatifs à cette nouvelle réglementation?

- Que prévoyez-vous pour que les travailleurs ne soient pas pénalisés dans l'octroi de leurs chèques-repas?

En ce qui concerne les semaines alternées:

-Est-il question de prévoir des dérogations à la limite des 45h/semaine et des 9h/jour? Pouvez-vous nous en dire plus?

En ce qui concerne ces deux dispositifs:

-Que répondez-vous aux syndicats qui expliquent qu'il sera maintenant plus difficile pour les syndicats de négocier des RCTT?

-Pouvez-vous nous dire quelles sont les effets négatifs sur la santé du travail de nuit et des longues journées/semaines de travail? Quelle est l'incidence de ces deux mesures sur les accidents de travail?

- Que répondez-vous à des acteurs comme les organisations syndicales et la Ligue des familles qui expliquent que si vous vouliez vraiment améliorer la conciliation vie privée et vie professionnelle des travailleurs, il aurait fallu faciliter les crédits-temps/congés thématiques et réduire collectivement le temps de travail? Pourquoi ne pas avoir agi en ce sens?

-En outre, quelle incidence aura ce nouveau dispositif sur la demande de crédits-temps?

Je vous remercie."

Par ailleurs, il nous revient que les discussions concernant les travailleurs de plateformes ont continué après l'accord sur le travail du 15 février. Elles ont porté sur deux aspects.

Tout d'abord, en ce qui concerne les accidents de travail, M. le ministre avait dit vouloir mettre des choses en place pour améliorer la question des accidents de travail pour les travailleurs des plateformes. L'autre aspect était de clarifier la problématique du statut de ces travailleurs.

En ce qui concerne l'assurance accidents de travail, l'extension de la loi sur ces accidents de travail couvrira-t-elle également tous les travailleurs des plateformes, y inclus ceux qui prestent sous le régime de l'économie collaborative, soit 84 % des travailleurs?

En ce qui concerne la clarification du statut, vous parlez de présomption réfragable de salariat. Cela signifie-t-il bien que les plateformes qui voudraient travailler avec des prestataires sous un autre statut/régime que travailleur salarié devraient obtenir, en amont, une autorisation de la Commission règlement de travail pour ce faire? Qu'en est-il?

Ma question suivante porte sur le travail de nuit dans l'e-commerce.

J'ai quelques questions à ce sujet. Quels sont les effets indésirables du travail de nuit sur la santé et quelles incidences a ce travail sur les accidents du travail? Que répondez-vous à ceux qui vous reprochent - nous en faisons partie - de poursuivre la politique du gouvernement Michel en individualisant davantage la relation de travail, soit au niveau où le travailleur est le moins fort et où le rapport de force est clairement en faveur de l'employeur? Ne craignez-vous pas une dégradation beaucoup plus rapide des relations de travail?

Que répondez-vous également à ceux qui disent qu'en agissant de la sorte, vous contribuez aussi à dégrader dans les faits la conciliation entre vie privée et vie professionnelle? Pourquoi avoir court-circuité les discussions au Conseil National du Travail sur l'e-commerce, et pourquoi ne pas avoir respecté leur engagement de mener une vaste conférence sur ce secteur?

Pourquoi avoir introduit une mesure qui était en fait une demande du patronat lors du dernier accord interprofessionnel et qui a été refusée par le syndicat, alors que vous êtes en principe soucieux de la concertation sociale? Que répondez-vous à ceux qui prétendent que vous avez en fait agi sous le lobbyisme

de Comeos? Quelle est votre réaction à la lecture de l'article de l'économiste Etienne de Callatay, publié dans *l'Avenir* du 16 février, qui explique que l'impact sur l'emploi de vos mesures sera relativement insignifiant et donc anecdotique?

Voilà pour la question 19.

Pour ce qui concerne les questions n° 55025774C, n° 55025776C, n° 55025778C et n° 55025779C, je vais renvoyer au texte écrit.

Monsieur le ministre,

Parmi les mesures issues de l'accord du 15 février, il y a le dispositif relatif au droit à la déconnexion.

Mes questions sont donc les suivantes:

1/ Pourquoi créer une discrimination entre les travailleurs et limiter le dispositif aux entreprises de plus de 20 travailleurs?

2/ En facilitant la journée des 10 heures, pensez-vous réellement améliorer la déconnexion sachant que des appels et des mails seront effectués plus tard?

3/ Que répondez-vous à certaines organisations syndicales qui se demandent s'il ne serait pas plus opportun de d'abord faire respecter la loi de 1971 qui prévoit les enregistrements du temps de travail dans l'ensemble des entreprises?

4/ L'effectivité du droit à la déconnexion dépend également du suivi et de l'évaluation de sa mise en oeuvre. Comment cela est-il prévu?

Je vous remercie.

Monsieur le Ministre,

L'accord sur le travail prévoit que les entreprises de plus de 20 salariés doivent établir des plans de formation. Ces plans doivent consister en des jours minimums de formations (formelles ou informelle)s et doivent être soumis aux syndicats pour avis. Cependant, ils n'ont pas le droit de décider, seulement le droit de conseiller.

J'aurais donc quelques questions:

- Ici aussi, les travailleurs des PME sont discriminés. Pourquoi?

- Qu'en est-il de la qualité de la formation? Quelles sont les exigences auxquelles la formation informelle doit répondre?

- Existe-t-il un ratio minimum entre la formation formelle et informelle?

- Qu'en est-il du suivi et de l'évaluation des plans de formation? Qu'en est-il des employeurs qui ne respectent pas leur plan de formation établi?

Je vous remercie.

Monsieur le ministre,

L'accord sur le travail apporte un nouveau dispositif suite au licenciement d'un travailleur:

le trajet de transition, où le travailleur peut-être mis à disposition d'un autre employeur durant le préavis.

Mes questions sont donc les suivantes:

-Quelles conséquences aura le travailleur:

°qui met fin à son trajet de transition?

°qui refuse le contrat issu de son trajet de transition?

-Quels garde-fous allez-vous mettre en place pour que le salarié ne soit pas mis sous pression pour accepter rapidement un emploi moins adapté?

-Quelle liberté aura le travailleur dans le choix du trajet de transition?

-Pourquoi ne pas également tenir compte de l'ancienneté acquise chez l'employeur initial dans le calcul de la rémunération chez le nouvel employeur?

-Pourrions-nous encore prendre un congé de sollicitation pour rechercher un emploi plus adapté durant le trajet de transition?

Je vous remercie.

Monsieur le ministre,

L'accord sur le travail instaure de nouvelles dispositions concernant les mesures d'employabilité.

Mes questions sont les suivantes:

-Pouvez-vous nous assurer que vous n'allez pas ajouter un volet coercitif durant cette législature?

-Que répondez-vous aux syndicats qui vous reprochent d'adopter des mesures qu'ils ont bloquées lors des derniers AIP et que répondez-vous à la critique de l'absence d'encadrement sectoriel?

-Pourquoi ne pas avoir laissé nos organismes publics comme le Forem, Actiris et le VDAB remplir ces

missions d'employabilité? Pourquoi privatiser ces missions à des acteurs comme Randstad RiseSmart, filiale d'un groupe qui a fait 768 millions d'euros l'an passé?

-Le tout, financé par les recettes de la sécurité sociale. Pourquoi de nouveau faire un transfert d'argent public vers le privé? A combien estimez-vous la perte de recette pour la sécurité sociale? Quel contre-financement allez-vous prévoir?

-Quelle liberté aura le travailleur dans le choix de la formation?

- Pouvez-vous garantir que dans tous les cas, le salarié ne perdra pas ses allocations de chômage?

-Enfin, le Roi pourra fixer des règles supplémentaires sur la manière de calculer le délai de préavis et l'indemnité de licenciement de la première et de la deuxième partie. Pouvez-vous le confirmer? Comment allez-vous agir?

Je vous remercie.

La question n° 24 concerne la journée internationale de lutte pour les droits des femmes de ce mardi 8 mars. Je tiens avant tout à saluer toutes les femmes qui manifestent aux quatre coins du pays. Je soulignerai mon soutien à toutes les travailleuses des titres-services qui mènent aujourd'hui une action qu'elles ont appelée "mousse-nettoyage" consistant à étaler de la mousse de nettoyage sur les vitrines des grandes enseignes des agences des titres et services. Ces femmes luttent depuis l'automne dernier pour un cadre sectoriel qui n'aboutit pas face à un patronat arrogant.

Dans votre note de politique générale, on constate certaines améliorations qui concernent les femmes dans le monde du travail. On peut saluer certaines avancées. Selon nous, certaines mesures sont insuffisantes et nous le regrettons, ce qui nous amène à vous poser quelques questions.

Monsieur le ministre, en quoi, selon vous, le *deal* sur le travail va-t-il réellement améliorer les conditions des femmes sur le marché du travail?

Qu'allez-vous faire pour lutter contre le travail à temps partiel involontaire, qui concerne particulièrement les femmes?

Que faites-vous pour améliorer les rémunérations des femmes qui sont en général plus basses que celles de leurs homologues masculins? Que faites-vous pour lutter contre les écarts de rémunération?

Comment voyez-vous l'amélioration réelle de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des femmes? Ne voyez-vous pas une contradiction avec une mesure phare de votre accord, qui est la légalisation de la journée des dix heures?

Qu'allez-vous faire pour lutter contre les discriminations à l'encontre des femmes sur le marché du travail même?

Madame la présidente, je pense avoir fait le tour de mes questions. Je vous remercie.

De **voorzitter**: Mevrouw Moscufo, u zegt dat u verwijst naar de tekst van uw vraag zoals ingediend. Dit is echter een actualiteitsdebat. U hebt een toelichting gegeven en in het verslag wordt dan gewoon die toelichting opgenomen. De tekst van uw vragen wordt er dus niet aan toegevoegd. U hebt tevens gezegd dat u een van uw vragen wilt omzetten in een schriftelijke vraag, maar daartoe zult u die vraag als schriftelijke vraag moeten indienen. Dat zijn de regels van het actualiteitsdebat.

01.09 Cécile Cornet (Ecolo-Groen): Madame la présidente, je voudrais prendre la parole un instant dans la foulée des échanges que nous avons eus en séance plénière où, monsieur le ministre, à propos de ce *job deal*, vous avez dit: "Je ne veux pas d'emplois *low-cost*." Là, je vous rejoins totalement et c'est peut-être maintenant que nous devons avoir la plus grande attention pour la mise en œuvre de ce *job deal* et surtout sa mise en œuvre pratique dans les entreprises et dans toutes les entreprises, pour les hommes et pour les femmes, pour les travailleurs et pour les travailleuses.

Dans le secteur du e-commerce, nous avons évoqué la question du sursalaire pour le travail se déroulant entre 20 h 00 et 24 h 00. Avec ce *job deal*, comment ce travail entre 20 h 00 et 24 h 00 sera-t-il traité, là où il y a des CCT, s'il y en a? En effet, clairement pour nous, cette adaptation à un nouveau marché du travail ne peut pas s'accompagner de diminutions de salaire pour les travailleurs et les travailleuses.

Le deuxième élément, c'est l'évaluation. Il me semble essentiel d'évaluer ces mesures liées au secteur du e-

commerce. Monsieur le ministre, quand cette évaluation pourra-t-elle avoir lieu? Selon quel planning?

Troisième élément, en ce qui concerne la question de la déconnexion, je salue vraiment et avec beaucoup d'enthousiasme les initiatives prises autour de celle-ci mais je m'interroge sur ce qui est prévu pour que, dans les entreprises les plus petites, les travailleurs puissent faire valoir leur bien-être.

Enfin, quatrième élément, en ce qui concerne la question du contrôle, comment l'Inspection sociale peut-elle correctement travailler? Cela pose la question de la société que nous voulons puisque, avec 470 000 invalides fin 2020, si on ne veut pas arriver au double en raison d'impacts sur la santé des travailleurs, il faut qu'on se pose la question de savoir à quel prix nous voulons adapter le marché du travail? Comment allons-nous évaluer? Je vous invite en tout cas à tenir compte de la santé des travailleurs dans les indicateurs d'évaluation. J'entendrai avec plaisir les critères de cette évaluation et le planning que vous mettrez en œuvre.

Je vous remercie.

01.10 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Mesdames et messieurs, vos nombreuses questions témoignent de l'importance de cette matière pour nous tous.

L'emploi est fondamental pour le gouvernement et pour l'ensemble des gouvernements de ce pays puisque nous nous sommes fixés collectivement l'objectif ambitieux d'atteindre un taux d'emploi de 80 % à l'horizon 2030.

Je suis convaincu que nous n'atteindrons pas ce taux d'emploi de 80 % avec des emplois low cost. Que du contraire, nous atteindrons cet objectif en soutenant le monde du travail, en luttant contre les exclusions, toutes les formes de discrimination et en revalorisant le travail.

Je tiens à rappeler que malgré la crise ou les crises sans précédent que nous traversons aujourd'hui, le taux d'emploi a atteint un niveau record en Belgique. En effet, lors de la mise en place de ce gouvernement, le taux d'emploi était de 69,9 %. Il est aujourd'hui de 71,4 %. Le taux d'emploi a donc augmenté de 1,5 % depuis l'entrée en fonction de ce gouvernement. Il est également supérieur de 1 % à ce qu'il était avant le début de la crise du coronavirus.

Cela se traduit dans les chiffres du nombre de demandeurs d'emploi dans les trois Régions. On a vu une diminution du chômage dans les trois Régions, certes plus importante en Flandre mais la tendance est commune aux trois Régions et elle est maintenant soutenue mois après mois, ce dont nous devons nous réjouir. En octobre 2020, il y avait 337 312 demandeurs d'emploi. En décembre 2021, il y en avait 280 364. Cela représente près de 60 000 demandeurs d'emploi en moins sur l'ensemble du pays. Par rapport à avant le début de la crise sanitaire, il y a près de 50 000 demandeurs d'emploi en moins. Ces tendances, nous les constatons dans les trois Régions de ce pays. Les derniers chiffres communiqués par le VDAB et Actiris témoignent aussi du renforcement des collaborations entre les différents services régionaux de l'emploi, singulièrement entre le VDAB et Actiris, ce dont nous devons tous nous réjouir.

Comme vous le savez, le gouvernement s'est accordé sur un plan contenant d'importantes mesures pour le marché du travail. Ces mesures visent notamment à soutenir les travailleurs, à leur offrir des opportunités pour favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, à améliorer leur mobilité sur le marché du travail, lutter contre les métiers en pénurie et favoriser la diversité sur le marché du travail.

Ces mesures ont été traduites dans un avant-projet de loi qui a été approuvé par le Conseil des ministres. Ce projet est maintenant transmis aux partenaires sociaux et à la section législation du Conseil d'État.

Concernant vos questions sur le timing, les partenaires sociaux bénéficient d'un délai de deux mois pour émettre leur avis. Les partenaires sociaux sont également invités à émettre des propositions complémentaires sur le sujet suivant.

Ten eerste, de mogelijkheid voor werknemers met variabele deeltijdse werkroosters om op vrijwillige basis dagen van vrijstelling van prestaties te bepalen.

Ten tweede, uitvoering geven aan de verplichting die door het arrest C-55/18 van het Europees Hof van Justitie is opgelegd om op een objectieve, betrouwbare en toegankelijke manier de gepresteerde dagelijkse

en wekelijkse arbeidstijd van elke werknemer te registreren.

Ten derde, een verbetering van de modaliteiten voor de opname van sollicitatieverlof.

Ten vierde, een verbetering van het systeem van de werkgeversgroepering, met bijzondere aandacht voor de mogelijkheden om knelpuntberoepen aan te pakken.

Het advies van de sociale partners, waarvan ik hoop dat het zoveel mogelijk unaniem zal zijn, zal uiteraard met de grootste aandacht binnen de regering worden geanalyseerd. Het ontwerp zal zo nodig worden aangepast voor de tweede lezing in de ministerraad. Het wetsontwerp zal dan aan u worden voorgelegd, zodat we erover kunnen debatteren.

Ik wens er ook op te wijzen dat dit niet de enige maatregelen zijn die de regering neemt of zal nemen op het gebied van werk.

Je vous rappelle par exemple qu'outre les mesures de crise qui ont permis de soutenir les entreprises et les travailleurs avec les résultats que nous connaissons et que je viens de rappeler, le gouvernement a adopté avec les partenaires sociaux une importante revalorisation du salaire minimum. Cela constitue également, et peut-être avant tout, une manière de revaloriser le travail. Cette revalorisation est une première en 15 ans, soulignons-le.

Le gouvernement s'est également accordé sur des mesures fiscales et parafiscales pour soutenir les bas et moyens salaires dans le cadre du mini *taxshift*. J'ai en outre organisé une conférence sur l'emploi consacré aux fins de carrière harmonieuses, à la suite de laquelle un plan d'action est d'ailleurs en cours de finalisation. Ce plan devrait permettre de faciliter le maintien à l'emploi des travailleurs plus âgés.

D'autres mesures sont également analysées, sur ma proposition, par la plate-forme interfédérale mise en place par la Conférence interministérielle Emploi, plate-forme à laquelle participent les administrations fédérale et régionales.

De eerste analyses van dit platform worden verwacht op 15 maart en 15 april. Eind maart is er alvast een interministeriële conferentie gepland om te bekijken wat er op korte termijn kan worden uitgevoerd. Ik kan dus bevestigen dat er binnenkort maatregelen worden verwacht. Het gaat onder meer over rekening houden met vrijwilligerswerk in het kader van re-integratietrajecten of meer autonomie voor de regio's op het gebied van vrijstellingen, bijvoorbeeld om een voltijdse opleiding te volgen.

Natuurlijk is het de bedoeling om in de drie Gewesten een asymmetrisch beleid te voeren als dat nodig is.

Mijnheer Loones, het gaat hier in wezen om maatregelen die bij koninklijk besluit kunnen worden genomen en die dus logischerwijze niet zijn opgenomen in de wet houdende diverse bepalingen inzake werk. Indien een wetswijziging noodzakelijk is, zal ik deze optie uiteraard onderzoeken.

De koninklijke besluiten over de cumulatie van een premie of opleidingsinkomen en over de gedeeltelijke cumulatie van uitkeringen in geval van tewerkstelling in een knelpuntberoep of in een andere regio, werden door de sociale partners geanalyseerd in het Beheerscomité van de RVA. Ik heb uiteraard rekening gehouden met de uitgebrachte adviezen. Deze teksten zullen binnenkort voor advies aan de Raad van State worden voorgelegd.

En ce qui concerne l'action du gouvernement dans le domaine des droits des femmes, elle ne se limite pas aux différentes mesures reprises dans le projet de loi portant dispositions diverses en matière de travail. En effet, les membres du gouvernement se sont engagés, aux côtés de la secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à suivre une approche intégrée de la dimension de genre dans toutes les politiques mises en œuvre. En plus de cette approche transversale, plusieurs mesures spécifiques sont prises en faveur de la lutte contre les discriminations et de conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Nous sommes, par exemple, en train d'installer une cellule "Diversité" au sein du SPF Emploi. Elle recevra les rapports des commissions paritaires au sujet des disparités dans la structure de l'emploi, notamment sur le plan du genre. Sur la base du principe "*explain or complain*", les commissions paritaires devront justifier les différences de traitement qui existent ou adopter des plans d'action pour y mettre un terme. La cellule "Diversité" sera chargée de vérifier ces rapports et ces plans d'action. Elle viendra en soutien des commissions paritaires dans ce travail fondamental.

En parallèle, je veillerai également à améliorer les plans d'action positive pour que les entreprises puissent mieux se servir de cet instrument. Sur le plan de la lutte contre les discriminations, nous avons déjà eu l'occasion de débattre dans cette commission d'un projet de loi visant à améliorer les tests de situation. J'espère qu'il sera rapidement adopté, puisque c'est en cours.

Par ailleurs, mon administration travaille à une évaluation approfondie de la réglementation relative à l'écart salarial entre les hommes et les femmes afin de déboucher sur un projet qui la rende plus efficace. Ces réflexions tiennent évidemment compte de l'initiative européenne en cours portant sur la transparence des salaires. Il a été nécessaire, là aussi, de veiller au maintien d'une politique ambitieuse en matière de lutte contre l'écart salarial à l'échelle européenne.

Un autre aspect important qu'il convient de souligner concerne la réglementation du bien-être au travail, avec l'application de la convention OIT 190 sur la violence au travail et la mise en conformité de notre réglementation à l'arrêt Hakelbracht sur la protection des témoins et des victimes de licenciement en guise de représailles.

J'ai également demandé à mes services de travailler sur la ratification de la convention OIT 183 concernant la maternité et la conciliation entre vie privée et vie professionnelle qui est un outil fondamental pour renforcer l'égalité professionnelle. Nous discutons également au sein du gouvernement d'un projet de loi visant à transposer la directive *work-life balance* pour, entre autres, améliorer les congés familiaux.

Je vous rappelle également que le gouvernement a, dès sa prise de fonction, doublé le congé de naissance. Le projet de loi portant dispositions diverses prévoit également des mesures pour permettre au travailleur d'adapter ses horaires notamment en cas de garde alternée. En outre, le délai minimal de communication des horaires à temps partiel variable sera augmenté. Le temps partiel concerne très majoritairement des femmes dans notre pays.

D'autres mesures telles que le droit à la déconnexion et la création d'un droit individuel à la formation participent également d'un renforcement du droit des femmes en ce qui concerne la formation. Pour la première fois, nous mettons en place un droit individuel à la formation.

Chaque travailleur aura, en application de ce droit, enfin le droit à d'accéder aux formations. Des exceptions seront prévues pour les entreprises occupant moins de dix travailleurs. Afin d'accentuer encore davantage l'accent sur la formation des travailleurs, les entreprises en occupant plus de 20 devront mettre en place un plan de formation. Ce plan devra être annuellement discuté par les partenaires sociaux de l'entreprise, dans le but d'une concertation sur la politique de formation au sein de l'entreprise, d'en évaluer les besoins afin de renforcer les compétences des travailleurs.

Il est exact que ce plan ne sera obligatoire que dans les entreprises occupant plus de 20 travailleurs. Il ne s'agit évidemment pas d'une discrimination puisque cette exception est prévue pour tenir compte des particularités et spécificités des PME et des TP.

Le but de ce plan de formation concertée est de fixer des règles objectives en la matière. En ce qui concerne le suivi et l'évaluation des plans de formations, je confirme qu'une évaluation est prévue au plus tard courant 2024.

En ce qui concerne les questions sur la possibilité d'exercer son temps de travail hebdomadaire sur quatre jours, d'abord il est important de souligner que c'est la première fois que la législation sur le temps de travail prévoit et permet expressément au travailleur lui-même d'adapter ses horaires.

En effet, jusqu'à présent, lorsqu'on abordait la flexibilité, ce n'était que du point de vue de l'employeur. À cet égard, il est essentiel de préciser que cette mesure ne pourra être mise en œuvre qu'à la demande préalable et explicite du travailleur. Le travailleur ne pourra donc jamais se voir imposer celle-ci. De même, le travailleur pourra changer d'avis si ce mode d'organisation ne lui convient plus.

Évidemment, je suis parfaitement conscient que le travailleur est parfois dans une situation de faiblesse par rapport à son employeur, et qu'il n'est pas toujours facile de refuser une demande de ce dernier. C'est la raison pour laquelle j'ai veillé à garantir une procédure particulière afin de s'assurer de la volonté du travailleur.

Tout d'abord, la mesure ne pourra être mise en œuvre qu'après une procédure de négociation collective. En effet, une modification du règlement de travail sera en tout cas nécessaire afin de mettre en place cette possibilité. Dans certains cas, une convention collective de travail sera également exigée. Cette procédure collective permettra aux représentants des travailleurs d'analyser la situation et de s'assurer de l'adhésion des travailleurs.

Comme vous le savez, une modification du règlement de travail nécessite de porter cette modification à la connaissance des travailleurs. Si un travailleur a des remarques, il existe une phase de conciliation impliquant les services d'inspection. Si la conciliation n'a pas abouti, les partenaires sociaux de la commission paritaire seront impliqués.

Pas dan kan de maatregel, enkel op schriftelijk verzoek van de werknemer, worden ingevoerd. Dat schriftelijk verzoek is geldig voor zes maanden. Indien de werknemer het verzoek niet hernieuwt, wordt de maatregel beëindigd. Wanneer de werkgever het verzoek van de werknemer inwilligt, moet een overeenkomst worden gesloten.

En cas de contrôle, par exemple à la suite d'une plainte, l'accord du travailleur et la convention conclue devront être présentés aux inspecteurs sociaux sous peine d'amende. Enfin, une copie de la convention devra être transmise au Comité pour la prévention et la protection au travail et, à défaut à la délégation syndicale. Les représentants des travailleurs seront donc adéquatement informés des personnes qui font usage de cette possibilité. Le Comité pour la prévention et la protection au travail pourra donc également adopter des mesures spécifiques pour garantir la santé, la sécurité et le bien-être des personnes concernées. Une attention est donc accordée au bien-être des travailleurs. Cette mesure ne remet évidemment nullement en cause les crédits-temps. Il s'agit d'une possibilité complémentaire qui est offerte aux travailleurs.

Pour répondre à une question spécifique de Mme Moscufo, vous noterez d'ailleurs que, contrairement aux crédits-temps, ici, le travailleur ne voit pas ses revenus considérablement se réduire, puisqu'il ne réduit pas son temps de travail mais aménage, s'il le souhaite, son horaire de travail sur quatre jours.

De même, il n'y a aucune remise en cause des mécanismes de réduction collective du temps de travail. Au contraire, les partenaires sociaux peuvent toujours conclure des accords pour diminuer collectivement le temps de travail. L'évaluation du mécanisme actuel de réduction des cotisations en cas de diminution collective du temps de travail aura d'ailleurs prochainement lieu afin qu'il soit plus largement utilisé, tel que le prévoit l'accord de gouvernement.

Wat betreft de vragen over de gevolgen van de maatregel voor de jaarlijkse vakantie bij de overstap van een voltijdse vijfdagenweek naar een voltijdse vierdagenweek, kan ik meegeven dat het aantal vakantiedagen na de overstap pro rata zal verminderen. Dat betekent echter niet dat de werknemer vakantierechten zou verliezen. Net zoals de voltijdse werknemers in een vijfdagenweek, zal de voltijdse werknemer in een vierdagenweek recht hebben op vier weken jaarlijkse vakantie. Om één week vakantie te nemen, moet de werknemer in een vijfdagenweek vijf dagen vakantie opnemen, terwijl de werknemer in een vierdagenweek maar vier dagen vakantie moet nemen. Dit verklaart het verschil in aantal vakantiedagen tussen beide werknemers.

En tout état de cause, le but de la mesure n'est évidemment pas de pénaliser les travailleurs qui décideront de recourir à cette mesure. Pour cela, si des adaptations d'autres législations sont nécessaires, elles seront également, bien entendu, réalisées. J'ai, en effet, chargé l'administration de procéder à un état des lieux des différentes législations qui pourraient être impactées par cette mesure.

En ce qui concerne la semaine de travail alterné, je vous confirme que les limites sont de 9 heures/jour et de 45 heures/semaine.

À propos des mesures d'employabilité, l'article 39^{ter} actuel de la loi sur le contrat de travail prévoit qu'en cas de préavis de plus de 30 semaines, le préavis du travailleur doit être réduit d'un tiers, afin de financer des mesures d'employabilité. Cet article a toujours fait l'objet de vives contestations, notamment de la part des représentants des travailleurs, qui estimaient, à juste titre selon moi, qu'il n'était pas souhaitable de réduire les droits des travailleurs pour financer leur employabilité.

Il s'agissait évidemment d'un point important qui mettait systématiquement à mal la concertation sociale. Nous allons donc remplacer cet article 39ter, afin que le travailleur bénéficie de la totalité de son préavis.

En revanche, des mesures d'employabilité supplémentaires seront bel et bien fournies aux travailleurs en cas de préavis d'au moins 30 semaines. Ces mesures seront financées par les cotisations sociales patronales sur le dernier tiers du préavis. Concrètement, en cas de préavis presté, le travailleur aura le droit de s'absenter du travail pour suivre des mesures d'employabilité. En cas d'indemnité compensatoire de préavis, le travailleur pourra suivre des mesures d'employabilité également.

Dans les deux cas, le travailleur ne subira pas de réduction de son préavis ou de son indemnité compensatoire de préavis, contrairement à ce qui est prévu actuellement par l'article 39ter. Il était essentiel pour moi d'enfin pouvoir trouver une solution et d'apporter une solution à la mise en œuvre de cet article plus que problématique pour les travailleurs.

Le travailleur pourra également choisir, une fois celui-ci mis en œuvre, de mettre ce budget sur un compte individuel de formation. Le fait de ne pas suivre ces mesures d'employabilité n'aura pas de conséquences sur les allocations de chômage et rien n'est prévu en la matière.

Les mesures d'employabilité consisteront en des mesures d'outplacement ou dans de la formation. Le travailleur est donc libre de choisir les formations qu'il souhaite suivre, éventuellement après avoir pris conseil auprès d'un organisme régional pour l'emploi.

Le travailleur pourra évidemment également choisir le prestataire. Il peut donc tout à fait se tourner vers des organismes publics. C'est explicitement prévu par le projet de loi.

Ces mesures s'ajoutent à l'outplacement actuel et au congé de sollicitation. Elles n'ont donc pas d'incidence sur les congés de sollicitation, qui pourront également toujours être utilisés par le travailleur dans le but de postuler à un nouvel emploi.

En ce qui concerne l'articulation avec les trajets de transition, il faut rappeler qu'au terme d'un pareil trajet, le travailleur se verra proposer un contrat à durée indéterminée. Logiquement, puisque le travailleur a trouvé un nouvel emploi, il pourra évidemment choisir de conserver ce budget de formation sur son compte individuel de formation; mais cela ne constitue pas une obligation.

En effet, le travailleur pourra également décider de s'absenter du travail pendant son trajet de transition afin de suivre des mesures d'employabilité. Le trajet de transition ne change rien au droit du travailleur à ces mesures d'employabilité.

Een transitietraject houdt in dat een werknemer die ontslagen is en die een opzegtermijn moet presteren tijdens die termijn ter beschikking wordt gesteld van een andere werkgever-gebruiker. Het transitietraject is een extra mogelijkheid voor de partijen, geen verplichting. Noch de werknemer noch de werkgever is dus verplicht in te stappen in een transitietraject. In de werkloosheidsreglementering worden ook geen sanctiemaatregelen ingeschreven voor het geval een werknemer een transitietraject weigert en beslist zijn opzegtermijn bij zijn eigen werknemer te presteren.

Er wordt evenmin geraakt aan andere rechten, bijvoorbeeld het recht op sollicitatieverlof tijdens de opzegtermijn. Als de werkgever-gebruiker op het einde van het transitietraject de werknemer niet in dienst neemt en geen contract van bepaalde duur aanbiedt, is er geen vergoeding verschuldigd. De vergoeding bedraagt het loon voor de helft van de termijn van het transitietraject. De werkgever-gebruiker kan het transitietraject wel voortijdig stopzetten via een opzeg. In dat geval keert de werknemer terug naar zijn eigen werkgever, om daar het resterende deel van zijn opzegtermijn te presteren. Voor dat resterende deel ontvangt de werknemer dan verder zijn gewone loon, uitbetaald door zijn eigen werkgever.

Je signale également que le travailleur qui accepte un trajet de transition devra bénéficier au minimum de son salaire. Je dis bien: au minimum, car si l'emploi qu'il occupe pendant le trajet implique un salaire plus élevé, le travailleur en bénéficiera.

Mevrouw Vanrobaeys, het recht op deconnectie is opgenomen in het voorontwerp van wet. Bedrijven met minstens twintig werknemers moeten via een cao op bedrijfsniveau of, bij gebrek daaraan, via het arbeidsreglement van het bedrijf de modaliteiten rond het recht op deconnectie vastleggen.

C'est une mesure essentielle pour permettre aux travailleurs de souffler en dehors de leurs heures de travail, pour s'assurer que les travailleurs qui, par exemple, demanderaient à travailler selon un horaire hebdomadaire alterné puissent effectivement bénéficier de ces moments pour se consacrer à leur famille ou à leurs loisirs. Mais elle est aussi fondamentale pour plus de bien-être au travail, qui est un fil rouge de ma politique de l'emploi.

Il m'a également été demandé pourquoi cette mesure n'était prévue que pour les entreprises de plus de vingt travailleurs. À nouveau, il convient de tenir compte du fait que les plus petites entreprises ne disposent généralement pas d'organe représentatif des travailleurs et que l'application de cette mesure y est donc plus compliquée.

J'en viens à la loi sur le travail de 1971 qui est d'ordre public et qui doit donc toujours être respectée. Il ne s'agit évidemment pas de permettre aux travailleurs de prestre en dehors des heures de travail. Il s'agit ici de définir, dans le respect de la concertation, des outils et des procédures permettant aux travailleurs de se déconnecter. Une évaluation de la mesure est également prévue pour 2024.

Concernant l'enregistrement du temps de travail, comme je l'évoquais à l'entame de ma réponse, les partenaires sociaux ont été chargés d'émettre des propositions concrètes en la matière. En ce qui concerne le cadre structurel du télétravail, le dossier est à l'ordre du jour du Conseil National du Travail. Les travaux ont été suspendus après des consultations préalables mais ils devraient reprendre sous peu. C'est d'ailleurs une invitation qui a été lancée par le dernier Comité de concertation. À la suite de la fin du télétravail obligatoire ou fortement recommandé, le Comité de concertation a chargé les partenaires sociaux de reprendre la concertation sur la mise en place d'une politique structurelle de télétravail au sein des entreprises.

J'en arrive à présent à vos questions sur l'e-commerce. Pour mettre en place le travail de nuit entre 20 heures et minuit, une convention collective de travail devra toujours être conclue. En effet, la seule mesure prévue dans l'avant-projet de loi consiste uniquement à faciliter l'adaptation du règlement de travail dès lors qu'une pareille convention collective est conclue. En dehors de cela, le texte ne change rien à ce qui est possible aujourd'hui en matière d'e-commerce. Nous n'avons donc pas décidé de permettre le travail de nuit après minuit dans l'e-commerce. Nous n'avons pas non plus permis d'instaurer le travail entre 20 heures et minuit sans convention collective de travail. En outre, il importe de souligner que nous ne touchons pas non plus aux conventions collectives de travail existantes concernant, par exemple, les sursalaires lors de prestations de travail de soirée ou de nuit.

Des expériences pilotes limitées dans le temps seront possibles mais elles seront également encadrées afin de vérifier que la volonté du travailleur est bien respectée. Par exemple, le travailleur qui refuse de participer à l'expérience sera protégé contre le licenciement.

Pour finir, concernant le travail de plate-forme, nous allons mettre une présomption de travailleur salarié si certains critères sont rencontrés. Le but est de mieux protéger les travailleurs actifs dans l'économie de plate-forme. Cela ne signifie évidemment pas que les plates-formes devront toujours obtenir une autorisation pour faire appel à un travailleur indépendant ou à un sous-traitant; cela signifie que ce ne sera plus au travailleur d'apporter la preuve d'un contrat de travail mais bien à l'employeur de démontrer l'absence de celui-ci et l'absence de lien de subordination.

En outre, il est prévu que les cours et tribunaux devront tenir compte de la gestion algorithmique et du fait que c'est l'exercice effectif de la relation de travail qui primera pour la détermination du statut social.

S'agissant de la commission "relations de travail", en concertation avec ladite commission et les partenaires sociaux, nous analyserons son fonctionnement, ses procédures et son rôle afin de les optimiser.

En ce qui concerne l'extension de la loi sur les accidents de travail, je vous confirme que celle-ci sera étendue à toutes les plates-formes donneuses d'ordre. En revanche, cela ne concernera pas les plates-formes qui se limitent à mettre en relation les citoyens – ce serait irréaliste aujourd'hui. Par exemple, si quelqu'un poste une annonce sur son profil social indiquant à ses contacts qu'il cherche un électricien et qu'un électricien se propose, est-ce au réseau social de souscrire une assurance accidents de travail dans ce cadre? Le fait de poser la question, c'est y répondre.

Enfin, à propos de votre question sur le régime de l'économie collaborative, je vous invite à la poser à mon collègue le ministre des Finances, qui est compétent en la matière.

Mesdames et messieurs, voici les éléments de réponse que je pouvais vous apporter aujourd'hui. J'espère avoir été complet.

01.11 Björn Anseeuw (N-VA): Mijnheer de minister, ik zou u willen bedanken voor uw antwoord, maar dat kan ik niet, omdat, ondanks uw herhaling van de lange persconferentie over de arbeidsdeal, u niet duidelijk en sluitend geantwoord hebt op de ene vraag die ik u heb gesteld, met name of er in de federale regering een akkoord is om de arbeidsdeal, zoals die in februari is voorgesteld, aan te vullen. Dat baart mij zorgen, want wij blijven nu achter met een arbeidsdeal zonder enige activerende maatregel. Enkele maatregelen hebben wel een impact op de arbeidsorganisatie. Enkele andere maatregelen, als ze al activerend zijn, bijvoorbeeld het activerend ontslagrecht, blijven nog bijzonder vrijblijvend. Zoals ik in mijn vraagstelling al zei, onze bekommernis bestaat erin zoveel mogelijk welvaart en welzijn te creëren. Een goede job met een goed loon is een noodzakelijke te vervullen voorwaarde om dat doel te bereiken. De arbeidsdeal zoals u die vandaag opnieuw hebt voorgesteld, bulkt niet echt van activerend materiaal, wel integendeel.

U bent uw antwoord begonnen met een vergelijking tussen cijfers op twee momenten nog vooraleer u een arbeidsdeal had, wat de evolutie van de werkzaamheidsgraad betreft. Met andere woorden, die vergelijking heeft eigenlijk niets te maken met het onderwerp van het actuadebat vandaag. Als de werkzaamheidsgraad al stijgt sinds het aantreden van de federale regering, dan is het niet dankzij, maar ondanks de federale regering. U hebt namelijk nog niet één activerende maatregel genomen.

Het beste wat onze arbeidsmarkt kan overkomen, is misschien dat u niets doet aan de arbeidsmarkt, al klinkt het erg cynisch. Nu neemt u geen enkele activerende maatregel. U stelt wel maatregelen voor die goed klinken in de oren van sommigen, maar die het vooral de organisatie op de werkvloer een stuk moeilijker zullen maken. Ook raakt u aan de vrijheid van heel wat werknemers in een werkorganisatie in hun zoektocht naar een evenwicht tussen professioneel leven en privéleven.

Wie wordt er eigenlijk beter van de arbeidsdeal? Het antwoord op die vraag is bijzonder moeilijk, want ik zie het echt niet.

01.12 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Mijnheer de minister, voor ons is het een belangrijke doelstelling dat er kwaliteitsvolle jobs worden gecreëerd. U hebt zelf de verhoging van het minimumloon vanaf 1 april vermeld. Die verhoging, de eerste keer sinds vijftien jaar, is een belangrijke stap vooruit. Daarbovenop komt er een aantal fiscale maatregelen, waardoor de netto-inkomens, zowel de lage lonen als de middeninkomens, verhogen.

Mijnheer Anseeuw, u zei dat de maatregel minder flexibiliteit toelaat, maar hij vormt wel een antwoord op de noden van de gezinnen vandaag. Ik heb al gezegd dat ik als voormalig vakbondsafgevaardigde de voorbije vijf jaar niets anders dan vragen kreeg over hoe men zijn arbeidsuren kan afstemmen op co-ouderschap. In de deal zit een aantal maatregelen die daarop antwoorden. Uiteraard mag die geen achteruitgang betekenen voor werknemers. In die zin kijk ik uit naar het overzicht van de administratie, zodat wij kunnen nagaan wat de neveneffecten van de vierdaagse werkweek zijn, bijvoorbeeld voor de jaarlijkse vakantie. Als men vier dagen werkt, heeft men immers ook maar vier dagen vakantie, maar ik zou toch graag de volledige impact hiervan zien. Het vakantiegeld is bijvoorbeeld een percentage van het loon, maar hoe zit het dan met het vertrekvakantiegeld? Ik denk dat een en ander soms wat ingewikkelder is dan het op het eerste gezicht lijkt. Dat moet goed worden nagekeken.

Wat de e-commerce betreft, is het heel belangrijk dat de bestaande akkoorden van kracht blijven. Voorts is ook de omkadering van structureel telewerk van belang, opdat werknemers niet langer zelf de rekening betalen.

Vandaag, 8 maart, is het internationale vrouwendag. Wij hebben gisteren een studiedag gehad over het pensioen en gender. Volgens het Federaal Planbureau kan men niet alles wat er tijdens de loopbaan misloopt met het pensioen oplossen. Vrouwen hebben gelijke rechten en moeten dus onzes inziens tijdens hun loopbaan kwalitatieve, goedbetaalde jobs – ik kom straks nog terug op de situatie van de poetshulpen – kunnen combineren met hun gezin en andere zorgtaken, zoals zij er vaker tijdens de coronacrisis hebben opgenomen. Wij willen voor hen ook een eerlijk loon en een veilige werkvloer. Ik heb u wat dat laatste betreft al meer vragen gesteld en kijk dus enorm uit naar de snelle ratificatie van IAO-verdrag nr. 190.

01.13 Sander Loones (N-VA): Mijnheer de minister, ik dank u voor uw antwoord.

Ik heb drie opmerkingen. Ten eerste, in de commissie voor Begroting is iedereen het erover eens dat het energiepakket en de steunmaatregelen van de regering, gelet op de veranderde situatie, ontoereikend zijn en dat er een tweede pakket nodig is. Extra steun betekent echter ook extra uitgaven.

Dat zou gepaard moeten gaan met dezelfde analyse aan de inkomstzijde. U hebt nu een arbeidsdeal die duidelijk niet volstaat en u wordt geconfronteerd met extra uitgaven. Een tweede arbeidsdeal is nodig, aangevuld met de activerende maatregelen die collega Anseeuw net heeft opgesomd, alsook met asymmetrisch beleid.

Ten tweede, wat het asymmetrisch beleid betreft, u verwijst naar het interfederaal platform van 15 maart en 15 april, dat een aantal voorstellen zal doen waarvan er veel met een koninklijk besluit zullen worden geregeld. Voorts verklaart u zich bereid om wetswijzigingen, als die nodig blijken, te onderzoeken. Dat is niet wat minister Verlinden mij heeft gezegd en wat ik heb gehoord van collega Verherstraeten. Zij zeggen dat er in de regering een akkoord is om het asymmetrische beleid, dus de conclusies van het interfederaal platform, te integreren in hetzelfde wetsontwerp houdende diverse bepalingen, en dus niet dat er nog een ander project of andere optie wordt bekeken. U zegt dus iets anders dan uw collega-minister, tenzij u uw antwoord aanvult, wat ik dan graag hoor. Als u mij bevestigt dat in tweede lezing de conclusies van het interfederaal platform in hetzelfde wetsontwerp zullen worden geïntegreerd als die wetswijzigingen nodig zijn, pas dan zult u hetzelfde zeggen als uw collega. Ik heb dat tot op heden echter niet gehoord.

Ten derde, ik ga over mijn spreektijd, maar dit is toch belangrijk. Ik heb het punt gemaakt bij uw collega Dermine en wil dat ook bij u doen. Ik denk echt dat een goednieuwsshow misplaatst is. U hebt al een aantal keren gecommuniceerd dat de regering goed bezig is, dat er 60.000 jobs werden gecreëerd en dat de werkloosheid met 1,1 % is gedaald. Als dat de boodschap is, dan zegt u minstens impliciet dat we automatisch wel aan de 80 %-werkzaamheidsgraad zullen komen.

Maar wat zijn de feiten? Om een beeld van de toekomst te krijgen is het altijd goed om naar het verleden te kijken. De voorbije 20 jaar werden er in Vlaanderen per jaar 25.000 jobs gecreëerd. Om in Vlaanderen tot 80 % te komen, zal Vlaanderen 15.000 jobs per jaar moeten creëren. De komende 6 jaar moeten wij dus minder jobs creëren dan we de voorbije 20 jaar hebben gedaan om aan de 80 % te komen.

Wallonië heeft de jongste 20 jaar per jaar 10.000 jobs gecreëerd, de helft van Vlaanderen, maar natuurlijk ook met een bevolking die de helft zo groot is als die van Vlaanderen. Om aan die 80 % te komen, moet Wallonië ongeveer 30.000 jobs per jaar creëren. Wallonië zal het dus 3 keer beter moeten doen dan het de jongste 20 jaar heeft gedaan. Dat Gewest zal 30.000 jobs per jaar moeten creëren op een bevolking van 3,5 miljoen, terwijl Vlaanderen 15.000 jobs per jaar moet creëren op een bevolking van 6,5 miljoen. De Vlaamse bevolking is twee keer zo groot, maar de jobuitdaging is twee keer zo klein. Brussel, waar er de voorbije 20 jaar 6.000 jobs per jaar werden gecreëerd, zal er 17.000 moeten creëren op een bevolking van 1 miljoen inwoners. Dat is gigantisch.

Ik heb in de commissie voor Financiën net voor de krokusvakantie dezelfde redenering opgebouwd bij gouverneur Wunsch. Zijn conclusie is dat we, met wat hier allemaal op tafel ligt, de 80 % nooit zullen halen. Mijnheer de minister, geen enkele arbeidsmarktexpert gelooft uw impliciete toon dat we goed bezig zijn en al 60.000 jobs hebben gecreëerd, alsof we er automatisch zullen geraken. De gouverneur van de Nationale Bank gelooft het niet en wij geloven het zeker niet.

Stop daarmee. De situatie is zeer urgent in elke deelstaat van het land, in Vlaanderen en zo mogelijk nog veel meer in de andere deelstaten.

01.14 Tania De Jonge (Open Vld): Mijnheer de minister, bedankt voor het overzicht van de flexibele maatregelen met betrekking tot de arbeidsmarkt. Wij juichen die toe. Toch heb ik weinig gehoord rond arbeidsmobiliteit. Als we meer mensen aan de slag willen krijgen en houden, zal er moeten worden ingezet op een betere omkadering van de arbeidsmobiliteit tussen de regio's. We moeten de drempels wegwerken en streven naar een betere interregionale samenwerking, die doel- en resultaatgericht moet zijn.

Dat is overigens niets nieuws. Ook tijdens de vorige regeerperiode werden er accenten gelegd om de samenwerking en de mobiliteit te versterken en bijvoorbeeld inwoners van Wallonië naar de Vlaamse

arbeidsmarkt te leiden.

Daarop moeten we blijven werken, niet door zomaar vacatures uit te wisselen, maar door bijvoorbeeld actief in te zetten op sollicitatieopdrachten en de inspanningen rond opleiding voort te zetten. Bij de arbeidskrapte, waarmee we op het moment worden geconfronteerd, zijn een asymmetrisch beleid en dito maatregelen tussen de Gewesten essentieel. Het is een doelstelling van de regio's om de arbeidsmobiliteit te versterken, maar het is belangrijk dat de federale overheid het proces bewaakt.

01.15 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): Monsieur le ministre, je vous remercie pour vos réponses.

En ce qui concerne les travailleurs des plateformes et les accidents du travail, vous dites que cela ne concernera que toutes les plateformes donneuses d'ordre. Or, dans le travail de l'économie collaborative, il y a des travailleurs sous statut indépendant et d'autres qui ne le sont pas. Selon notre interprétation, vous comptez mettre en place une sécurité contre les accidents du travail pour ceux qui sont indépendants mais pas pour les autres. Si tel est bien le cas, cela signifierait que cela ne concerne que 10 à 20 % des travailleurs alors que les autres 80 % n'auront pas cette assurance. Nous nous sommes donc rendus sur votre site "dermagne.belgium" sur lequel vous annoncez clairement que tous les travailleurs actifs dans l'économie de plateforme seront mieux protégés en cas d'accident du travail et que la loi sur les accidents du travail sera étendue à ces travailleurs. Il nous apparaît que vous ne comptez donc pas l'appliquer à tous jusqu'au bout.

Vous dites vous-même que l'on sait qu'un coursier travaillant dans l'économie de plateforme a 15 fois plus de risques de subir un accident du travail. Ces propos ne semblent pas être conformes à vos déclarations de l'époque.

Pour ce qui concerne la clarification du statut et la présomption de salariat, vous parlez d'une application selon certains critères. Selon nous, malgré les nouveaux critères, ce sera un *statu quo* parce qu'on ne va pas obliger la plateforme elle-même à demander une dérogation pour ces statuts. La logique ne s'inversera pas. Ce sera encore le travailleur qui devra prouver son statut. Vous imaginez bien à quel point les procédures sont longues et que, par ailleurs, ces travailleurs ont autre chose à faire que de courir au tribunal.

Nous pensons que vous devez améliorer votre copie pour vous diriger vers une véritable présomption réfragable du salariat, de manière à protéger le travailleur réellement. Pour nous, ce n'est pas le cas. Si ce n'est pas le cas, votre accord est un coup dans l'eau ou même une marche arrière par rapport à ce que vous aviez promis.

En ce qui concerne l'accord d'emploi plus globalement, selon nous, il y a une contradiction entre vos paroles et la réalité de terrain. Je prendrai quelques exemples.

Pour nous, améliorer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, cela ne va pas pouvoir se faire avec votre accord de flexibilisation du travail. On l'a déjà dit mais cela vaut la peine de le répéter. Ce n'est pas en compressant les heures de travail qu'on va pouvoir faire en sorte que les hommes et les femmes aient du temps pour s'occuper de leur famille. On met en avant les mamans et les papas qui vivent seuls avec cette proposition de faire des semaines alternées. Ce n'est d'abord pas la majorité des gens mais il faudra par ailleurs qu'on m'explique comment, en travaillant dix heures par jour sans compter les trajets, on peut plus facilement aller chercher ses enfants à l'école. C'est paradoxal. Et on oublie qu'il y a dans notre pays environ un demi-million de malades de longue durée. Toutes les études ne sont pas encore au point en ce domaine mais l'ultraflexibilité ne va pas aider à diminuer le nombre de malades.

Un autre exemple: vous dites que ces accords n'auront pas pour effet d'interdire aux partenaires sociaux de discuter sur une réduction collective du temps de travail. Cependant, selon nous, ce que vous mettrez en place va créer sur le terrain une certaine forme de concurrence qui va faire en sorte que les syndicats auront plus de difficulté pour mener ces discussions, d'autant plus qu'avec ces accords, vous allez davantage individualiser les relations de travail en écartant dans les faits le rôle des partenaires sociaux, même si en fin de chaîne, vous comptez quand même leur demander leur avis.

Pour nous, individualiser la relation de travail dans une période de crise ne va pas aider à une meilleure concertation sociale. D'ailleurs nous ne sommes pas les seuls à le dire. Les syndicats sont très sévères sur votre accord. Je donnerai deux citations ici, une de la FGTB, une autre de la CSC. La FGTB dit: "Si la Vivaldi

veut démontrer qu'elle accorde plus d'importance aux patrons qu'aux employés, c'est fait." Et un responsable de la CSC de dire: "Nous sommes consternés de voir à quel point le gouvernement se fait l'écho des demandes patronales."

Je fais le lien entre cela et la problématique du blocage des salaires, qui n'aide pas non plus. Je fais aussi le lien plus spécifique avec les droits des femmes.

Vous dites, en théorie, et à juste titre, que la question des droits des femmes ne relève pas uniquement de vos compétences en tant que ministre et ni des nôtres en tant que commission des Affaires sociales. Effectivement, et nous avons d'ailleurs pour la première fois une secrétaire d'État qui va s'occuper spécifiquement de ces problèmes. Nous avons déjà dit que nous le soulignons positivement. Mais vous ne devez pas vous cacher derrière cela pour ne pas voir une série de revendications très concrètes qui font partie de vos compétences, et que l'on ne voit pas arriver. J'en citerai quelques-unes, plus particulièrement en cette journée internationale de lutte pour les droits des femmes: la question de l'augmentation des salaires minimums à 14 euros de l'heure n'est pas une compétence transversale, ni la question du blocage salarial, dont j'ai déjà parlé, et pour la suppression duquel il y a vraiment des demandes syndicales. Il y a d'ailleurs une pétition qui a été lancée, déjà signée par plus de 80 000 personnes, pour faire sauter ce verrou qui empêche la concertation sociale.

L'augmentation des rémunérations des crédits-temps serait vraiment nécessaire. Selon nous, votre manière de voir la chose qui consiste à dire que les femmes pourront travailler en alternance une semaine 30 heures et une semaine 45 heures, n'est pas la bonne formule. Le crédit-temps pourrait en être une meilleure mais, évidemment, il faut augmenter la rémunération, sinon les petits salaires et les ménages plus faibles économiquement ne pourront pas se permettre ce genre de congés.

Vous avez fait allusion à l'augmentation du congé de paternité, que l'on souligne positivement. Cela va vraiment dans le bon sens. Mais vous savez que l'inégalité dans les tâches des ménages est telle qu'il faudra aller beaucoup plus loin que cela - mais c'est un point positif. On vous encourage à aller plus loin. Il faut aller davantage vers une réduction collective du temps de travail à 30 heures. C'est tout autre chose que la flexibilité entre 30 heures une semaine et 45 heures l'autre semaine. C'est une autre flexibilité d'accorder et de cadrer juridiquement la journée des 10 heures.

Je voudrais encore mettre l'accent sur deux choses qui ne vous concernent pas en particulier mais qui font quand même partie de ce package. Il s'agit de la question des pensions, et plus particulièrement celles des femmes, dont il faudra vraiment augmenter le montant et réfléchir à une meilleure assimilation, surtout pour les femmes, sans oublier bien évidemment la durée de la carrière qui, pour de nombreuses femmes, est beaucoup plus restreinte que chez les hommes.

Bien évidemment, je n'oublierai pas la question des violences envers les femmes, même si cela ne vous concerne pas directement.

On verra par la suite pour ce qui concerne les questions que je n'ai pas posées oralement. Je vous remercie.

De **voorzitster**: Mijnheer Verreyt, ik vervang de voorzitster die verontschuldigd is. Ik heb die taak op mij genomen omdat u bij het begin van de vergadering afwezig was. Ik hoop die taak verder te zetten als u daar geen probleem mee hebt. Wenst u nog te repliceren?

01.16 Hans Verreyt (VB): Vooreerst mijn verontschuldiging voor mijn laattijdige aanwezigheid. Daarom houd ik geen repliek, want ik vind het niet correct dat men zich nog mengt in het debat wanneer men te laat komt. Morgen is wel collega Anseeuw ondervoorzitter, ik ben niet de eerste ondervoorzitter.

De **voorzitster**: Dat is geregeld.

01.17 Sander Loones (N-VA): Mevrouw de voorzitster, ik heb toch nog een vraag. De minister knikte toen de vraag werd gesteld of het wetsontwerp met de maatregelen van het interfederaal platform zou worden aangevuld. Als het mogelijk is, wil ik de minister de kans geven om toch een duidelijker antwoord te geven.

01.18 Minister Pierre-Yves Dermagne: Dat is inderdaad een mogelijkheid, mijnheer Loones. Ja.

01.19 Björn Anseeuw (N-VA): Ik zag dat de minister ook aanstalten maakte om te zeggen waarover het dan zou gaan. Mijn vragen gingen daar ook over. In zijn uitvoerige antwoord is dat tussen de mazen van het net gevallen. Ik dacht dat de minister zich zou herpakken en nu zou vertellen waarover er precies een politiek akkoord is en welke elementen er nog kunnen worden toegevoegd aan de arbeidsdeal in hetzelfde wetsontwerp.

Ik zou zeggen: ga uw gang, mijnheer de minister.

01.20 Minister Pierre-Yves Dermagne: Dat is voor de volgende vergadering, mijnheer Anseeuw.

De **voorzitster:** U hebt nu een ja gekregen op uw vraag. U kunt niet alles willen, mijnheer Anseeuw.

On ne peut pas vouloir le beurre et l'argent du beurre.

01.21 Björn Anseeuw (N-VA): Mevrouw de voorzitter, ik verwacht eigenlijk wel een antwoord, want mijn vraag werd weken geleden ingediend. Ik heb een half uur zitten luisteren naar het antwoord, maar daarin werd geen antwoord op mijn vraag gegeven. Dan vind ik dat ik niet te veel wil als ik de minister uitnodig om toch op mijn vraag te antwoorden. Ik vind het ook speciaal dat hij zegt dat hij wel op mijn vraag wil antwoorden, maar nu nog niet.

01.22 Sander Loones (N-VA): Le ministre a dit qu'il va donner la réponse au cours de la prochaine réunion. Il y a une réunion demain.

De **voorzitster:** Ik wil het actuadebat hier afsluiten.

01.23 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): Madame la présidente, je suis un peu embêtée. En effet, pendant que je m'exprimais au sujet des travailleurs de plates-formes et des accidents de travail qui n'allaient concerner que les indépendants, je voyais M. le ministre qui dodelinait de la tête pour indiquer un non. Pourriez-vous m'éclairer à ce propos, monsieur le ministre?

01.24 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Madame Moscufo, je vous confirme que ce sont tous les travailleurs – salariés, indépendants ou occasionnels dans l'économie de plate-forme – qui devront être couverts contre les accidents de travail par lesdites plates-formes. Je parle, bien entendu, de celles qui sont donneuses d'ordre, et non de celles qui servent de mise en contact entre citoyens.

01.25 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): Nous prenons donc acte que tous les travailleurs pourront accéder...

01.26 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Devront.

01.27 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): Devront. Très bien. Je vous remercie.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

02 Samengevoegde vragen van

- Gaby Colebunders aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De wet van 1996 en de loonmarge 2023-2024" (55025243C)

- Peter Mertens aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De wet van 1996 en de loonmarge 2023-2024" (55025244C)

- Raoul Hedebouw aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De wet van 1996 en de loonmarge 2023-2024" (55025245C)

- Nadia Moscufo aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De wet van 1996 en de loonmarge 2023-2024" (55025766C)

02 Questions jointes de

- Gaby Colebunders à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La loi de 1996 et la marge salariale 2023-2024" (55025243C)

- Peter Mertens à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La loi de 1996 et la marge salariale 2023-2024" (55025244C)

- **Raoul Hedebouw à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La loi de 1996 et la marge salariale 2023-2024" (55025245C)**
- **Nadia Moscufo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La loi de 1996 et la marge salariale 2023-2024" (55025766C)**

02.01 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): Ma question suivante portait sur la loi de 1996 et sur la marge salariale pour 2023 et 2024. J'en ai déjà touché un mot tout à l'heure, mais j'ai à présent une question concernant le rapport du Conseil Central de l'Économie et les déclarations du patronat sur une marge de 0 % pour 2023-2024. Nous vous avons interpellé à ce sujet en séance plénière du 11 février, et vous nous aviez alors répondu que vous alliez demander à la Banque nationale de Belgique de mener de plus amples recherches sur l'augmentation des marges bénéficiaires des entreprises ainsi que sur la fixation des prix des biens et services, avant de conclure qu'en tout état de cause, il était trop tôt pour se prononcer de manière définitive sur la marge salariale attendue pour 2023-2024.

Nos questions sont les suivantes: qu'en est-il des recherches de la Banque nationale de Belgique? Est-il maintenant temps de se prononcer sur cette fameuse marge? Qu'allez-vous entreprendre afin de permettre de véritables hausses salariales? Allez-vous répondre positivement aux demandes des organisations syndicales de briser le blocage des salaires issu de cette loi de 1996?

Au vu des marges bénéficiaires des toutes grosses entreprises, qu'allez-vous entreprendre pour garantir que ces marges servent enfin à augmenter les salaires bruts des travailleurs et non à remplir les poches des actionnaires?

02.02 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Mme Moscufo, j'ai effectivement chargé la Banque nationale de Belgique de rassembler une série d'informations concernant les marges bénéficiaires des entreprises. Les recherches ou travaux de la Banque nationale de Belgique sont toujours en cours. Vous me permettez donc d'attendre les résultats de cette analyse avant de pouvoir prendre position.

Par ailleurs, je travaille à créer davantage de liens entre la Banque nationale de Belgique, l'Observatoire des prix et l'Autorité belge de la Concurrence. Il est en effet important que les enquêtes de cette dernière et les réglementations rédigées par le SPF Économie soient, encore plus qu'aujourd'hui, étayées par des données solides. Le but est évidemment d'accroître le pouvoir d'achat des consommateurs en réduisant les prix des produits et les marges bénéficiaires des entreprises lorsqu'elles sont excessives.

J'en viens à présent au calcul de la marge salariale. Comme vous le savez, la loi prévoit la rédaction d'un rapport par le Conseil Central de l'Économie pour le 15 décembre des années paires. Pour les années 2023 et 2024, ce rapport n'est donc, en toute logique, pas encore disponible. Il est donc encore trop tôt pour que les partenaires sociaux puissent se prononcer sur une quelconque marge salariale. C'est d'autant plus le cas dans la situation incertaine que nous connaissons aujourd'hui. La marge salariale est en effet déterminée compte tenu, entre autres, des mesures prises par les trois pays voisins et par la Belgique en matière de salaires et d'emploi. Or, avec la crise sanitaire que nous connaissons depuis deux ans et, plus récemment, avec la guerre déclenchée par la Russie contre l'Ukraine, nous ne disposons pas encore de tous les éléments nous permettant de mesurer un éventuel écart salarial entre la Belgique et ses trois voisins.

La Belgique a, comme vous le savez, pris de nombreuses mesures pour soutenir les entreprises et les travailleurs, comme les autres pays d'ailleurs, et le rapport du Conseil Central de l'Économie devra se fonder sur des chiffres actualisés de l'impact de ces mesures sur les salaires dans les quatre pays. Il faudra aussi tenir compte du fait que la Belgique, contrairement à ses voisins, dispose d'un système d'indexation automatique des salaires qui préserve en partie le pouvoir d'achat des travailleurs en cas de hausse des prix des principaux produits de consommation. Ce mécanisme est évidemment encore plus fondamental en ces temps d'inflation élevée et galopante afin d'éviter que les travailleurs ne s'appauvrissent au quotidien.

Comme je vous l'ai déjà indiqué, afin d'atteindre un équilibre entre compétitivité et pouvoir d'achat, le gouvernement privilégiera l'utilisation de circulaires en concertation avec les partenaires sociaux. J'organiserai donc, dans les mois à venir, des concertations avec lesdits partenaires sociaux et le Conseil Central de l'Économie afin d'analyser les différentes options possibles. Par ailleurs, j'attends également les débats qui auront lieu au sein de ce Parlement et de cette commission à la suite de la pétition déposée par les organisations syndicales et qui a recueilli le nombre suffisant de signatures pour ouvrir l'espace et donner le temps à un débat au sein de ce Parlement.

02.03 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): Monsieur le ministre, je vous remercie pour votre réponse. Effectivement, l'an dernier, on avait discuté de l'opportunité de déjà préparer l'accord interprofessionnel. Vous savez comme moi que les organisations syndicales ont été claires à ce sujet. Aussi sera-t-il hors de question de s'asseoir à nouveau autour de la table lors d'un prochain accord interprofessionnel s'il y a une marge salariale de 0,4 %. Vous le savez pour avoir vous-même signé l'arrêté royal,

Je voudrais vous rappeler que vous et votre président aviez dit être prêts à bloquer les dividendes des grandes entreprises si les patrons ne faisaient pas d'efforts. Je vous rappelle que c'était bien votre intention. C'est une bonne chose. Si vous le faites, nous vous soutiendrons en la matière.

Ici, il importe de rappeler que nous vivons aussi dans un pays, qui est le 26^{ème} pays le plus riche au monde. Je ne dois pas vous donner à nouveau les chiffres des grosses boîtes qui réalisent des milliards et des milliards de bénéfices. Il y a vraiment des sous pour cela.

Je regrette quelque peu votre explication sur l'indexation des salaires. Je croyais que c'était plutôt la droite qui prônait ce genre d'argument pour justement nier la nécessité d'avoir une marge à négocier en plus de l'indexation. Mais je constate que vous reprenez cet argument et je le regrette. Il est bien clair que cette marge salariale ne sera pas acceptée et je vous encourage, comme vous venez de le dire, de vous appuyer du coup, si votre intention est d'aller plus loin, sur ces 80 000 signatures existant aujourd'hui et faire en sorte que cette redistribution des richesses devienne vraiment une réalité dans notre pays.

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

03 Samengevoegde vragen van

- **Anja Vanrobaeys** aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Onbetaalde jongerenstages" (55025471C)
- **Chanelle Bonaventure** aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De beslissing van de Raad van Europa betreffende onbetaalde stages" (55025530C)
- **Gaby Colebunders** aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De verplichting om alleen nog bezoldigde stages aan te bieden" (55025537C)
- **Sophie Rohonyi** aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De onbezoldigde stages buiten schoolverband" (55025556C)
- **Nadia Moscufo** aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het verbod op onbezoldigde stages" (55025762C)

03 Questions jointes de

- **Anja Vanrobaeys** à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les stages pour jeunes non rémunérés" (55025471C)
- **Chanelle Bonaventure** à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La décision du Conseil de l'Europe sur les stages non rémunérés" (55025530C)
- **Gaby Colebunders** à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'obligation de rémunérer les stages" (55025537C)
- **Sophie Rohonyi** à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les stages non rémunérés en dehors d'un cadre scolaire" (55025556C)
- **Nadia Moscufo** à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'interdiction des stages non rémunérés" (55025762C)

03.01 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Mijnheer de minister, België kreeg een blaam van het Europees Comité voor Sociale Rechten (ECSR) omdat hier te veel onbetaalde stages worden aangeboden buiten het kader van een opleiding. Volgens het comité gaat dat in tegen het Europees Sociaal Handvest.

In België wordt slechts 18 % van de stages betaald. Daarmee zijn we de slechtste leerling van de Europese klas. Het Europees Jeugdforum heeft daar een collectieve klacht tegen ingediend. Zij vinden namelijk dat er te veel onbetaalde stages na een opleiding zijn, terwijl dergelijke stages naar hun oordeel een vorm van arbeid zijn waarvoor jongeren loon en erkenning moeten krijgen. Het ECSR heeft die redenering gevolgd en is van oordeel dat er iets moet worden gedaan aan de Belgische situatie. Het besluit van het ECSR is dan wel niet bindend, maar hier moet wel iets aan gedaan worden. Bovendien is er onvoldoende controle op de kwaliteit van de stages en leidt het overaanbod aan onbetaalde stages tot ongelijkheid en discriminatie.

Mijnheer de minister, hebt u al kennisgenomen van het besluit van het ECSR? Kunt u er meer toelichting bij geven? Wat houdt de blaam precies in?

Het Europees Jeugdforum stelt een algemeen verbod op onbetaalde stages voor, zeker als een opleiding afgerond is. Op die manier kunnen jongeren sneller een loon krijgen en sociale rechten opbouwen. Wat vindt u daarvan?

Welke maatregelen stelt u voor om tegemoet te komen aan de blaam van het ECSR?

03.02 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): Madame la présidente, monsieur le ministre, dans un avis récent, le Conseil de l'Europe s'est opposé à ces stages non rémunérés en Belgique suite à la plainte du Forum européen de la jeunesse. Ces dispositifs violeraient en effet des articles de la Charte sociale européenne notamment en ce qui concerne le droit à une rémunération équitable.

Vous aviez alors déclaré dans la presse que "les stages non rémunérés sont une forme de concurrence déloyale, d'abus des jeunes travailleurs et une manière de renforcer les inégalités sur notre marché du travail", et vous aviez raison. Vous ajoutiez mettre tout en œuvre pour remédier au problème.

Monsieur le ministre, que mettez-vous en œuvre pour rendre obligatoire l'octroi d'une rémunération à un stagiaire? Quel est votre engagement et quel en est son timing?

03.03 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Madame la présidente, mesdames les députées, j'ai bien entendu pris connaissance de la décision du Comité européen des droits sociaux publiée le 16 février dernier concernant les stages non rémunérés en Belgique, à la suite d'une réclamation du Forum européen de la jeunesse. D'une part, le Comité a conclu à une violation de l'article 4, § 1^{er}, de la Charte sociale européenne au motif que l'Inspection du travail n'est pas suffisamment efficace dans la détection et la prévention des faux stages. La décision ne concerne donc pas les stages authentiques, dont l'objectif prédominant est d'acquérir une expérience professionnelle et d'améliorer les compétences pratiques, mais bien le travail déguisé, impliquant l'exécution d'un véritable travail sous l'autorité et au profit d'un employeur.

Om te voorkomen dat jonge stagiairs als onbetaalde arbeidskrachten worden uitgebuit, is het comité van mening dat de nationale autoriteiten verplicht zijn om de risico's rond de stageovereenkomsten te evalueren en concrete maatregelen moeten treffen om de doeltreffendheid van de controle daarop te verzekeren. Een inspectiesysteem dat uitsluitend berust op individuele klachten van stagiairs, zonder andere proactieve maatregelen die rekening houden met de kwetsbaarheid van de doelgroep, kan in deze specifieke situatie niet als doeltreffend worden beschouwd.

Anderzijds besloot het comité dat er sprake was van een schending van artikel E, samen gelezen met artikel 4, § 1, van het handvest.

Het comité is van mening dat de ontoereikende doeltreffendheid van de arbeidsinspectie onvermijdelijk discriminerende gevolgen zal hebben ten aanzien van schijnstagiairs. Deze categorie van werknemers heeft in de praktijk immers geen recht op een billijke vergoeding. Dat recht wordt wel gegarandeerd aan andere werknemers die soortgelijke taken verrichten op grond van een reguliere arbeidsovereenkomst.

Het is belangrijk erop te wijzen dat het comité vaststelt dat er geen specifiek bewijs werd geleverd dat stages in België worden gebruikt als onbetaald werk ter vervanging van reguliere arbeid. In het kader van de beoordeling op basis van internationale normen, geeft het comité echter aan dat een dergelijk risico van misbruik in de praktijk bestaat.

Je suis en train d'examiner avec les services d'inspection comment donner suite à cette décision du comité européen des droits sociaux. L'intensification de la coopération entre les inspections fédérale et régionales fait déjà partie des mesures envisagées.

En outre, nous examinons avec ma collègue responsable des questions de fonction publique comment éliminer complètement ces pratiques dans les administrations fédérales et les institutions sous l'autorité des ministres fédéraux.

Des contacts sont également pris avec les ministres régionaux du travail afin de s'assurer que les services régionaux de l'emploi ne constituent pas une plateforme pour offrir de telles formes d'emploi déguisé.

En outre, les partenaires sociaux seront contactés et la meilleure façon de sensibiliser les différentes institutions internationales et européennes à cette jurisprudence sera également étudiée.

03.04 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Mijnheer de minister, dank u voor uw antwoord. Het gaat hier inderdaad om een soort schijnstagiairs en niet om stages tijdens een opleiding. Het zijn schijnstages die na een opleiding worden aangeboden. Controle is belangrijk en er moet dus meer samenwerking zijn tussen de inspectiediensten, maar we moeten ook bekijken hoe we zelf het goede voorbeeld kunnen geven. Dat is iets voor de regionale administraties, maar ook de internationale en Europese instellingen moeten zelf het goede voorbeeld geven.

Ik zou toch durven kiezen voor meer collectieve maatregelen. Dit is immers zowat hetzelfde als dagcontracten, schijnstages en schijnzelfstandigen. Zo is het voor jonge mensen bijzonder moeilijk om hun leven te beginnen en iets op te bouwen. Dit kadert allemaal in een *race to the bottom* die ik liever beëindigd zie. In die zin kijk ik uiteraard uit naar de maatregelen die worden opgesteld en nog zullen volgen. Op termijn zal ik hier toch op moeten terugkomen. Dit is immers geen kansen geven aan jongeren, het is veeleer uitbuiting. Dat leidt alleen tot een *race to the bottom*.

03.05 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): Monsieur le ministre, je vous remercie.

On vous rejoint sur cette problématique de vrais stages et faux stages.

J'ai deux remarques à formuler sur ce sujet.

D'abord, de ce que l'on connaît de la pratique, la limite entre un vrai et un faux stage est parfois mince. Cela n'aide donc pas.

Ensuite, on entend bien qu'il faut voir comment on va pouvoir pointer quels sont ces fameux faux stages. On veut vous encourager à travailler en partenariat avec les organisations syndicales. J'imagine que dans certains conseils d'entreprise, certaines informations utiles peuvent remonter.

On ne va par ailleurs pas vous réexpliquer que ces situations sont très néfastes aux jeunes défavorisés. Ils font un stage, ils ne sont pas rémunérés. Ils ont besoin d'argent et pour certains, cela ne les encourage pas à continuer l'école mais de plus vite sortir de la sphère scolaire pour aller travailler.

Nous continuerons donc à suivre vos travaux en ce domaine et revenir vers vous si nous avons des propositions constructives à vous faire.

03.06 Sophie Rohonyi (DéFI): Monsieur le ministre, tout d'abord sur la forme, j'entends que vous comptez mettre en place une concertation avec vos homologues des entités fédérées. C'est évidemment une excellente chose mais je ne peux que vous encourager aussi à vous concerter avec les premiers concernés à savoir les organisations représentant les jeunes, les étudiants, les facultés universitaires. C'est tout aussi primordial.

Sur le fond, j'entends que mis à part le Conseil de l'Europe, il n'existerait aucune preuve en Belgique permettant de dire que les stages sont utilisés pour remplacer le travail régulier par du travail non rémunéré. Pourtant, sur le terrain, on voit bien que ces abus existent. Je pense que ce serait une excellente chose d'objectiver la situation en particulier au niveau national et sur cette base, d'avoir ensuite une véritable réflexion globale sur la situation qui ne se cantonne donc pas au volet rémunération, même s'il est bien évidemment indispensable mais qui viserait aussi la qualité de la formation, le bien-être au travail, etc.

On voit qu'en France, les employeurs du secteur privé, public ou associatif sont soumis à une réglementation pour l'accueil de stagiaires. Autrement dit, on ne serait pas dans le cadre que vous visez aujourd'hui, en tout cas, c'est ce que j'ai compris, à savoir éliminer cette pratique dans les institutions fédérales uniquement. En France, le cadre est beaucoup plus global et concerne la rémunération obligatoire mais aussi les conditions de recours, la durée maximale du stage, la signature d'une convention, le nombre maximal de stages en cours ou encore le délai entre deux stages.

En France, on voit que le stagiaire n'est pas considéré comme un salarié mais il doit aussi, comme lui, respecter les règles de son établissement d'accueil en termes d'horaires, de durée légale du travail, etc. Il

s'agit d'une piste qu'il serait intéressant d'évaluer pour voir si on peut à terme la transposer chez nous. C'est une idée que je vous lance. Vous en faites ce que vous voulez mais il va de soi que nous allons vous interpeller à nouveau pour voir quelle option vous allez retenir.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

04 Vraag van Hans Verreyt aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De stijgende cijfers inzake pesten op het werk" (55025532C)

04 Question de Hans Verreyt à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le nombre croissant de faits de harcèlement au travail" (55025532C)

04.01 Hans Verreyt (VB): Mijnheer de minister, uit een bevraging van de externe preventiedienst Liantis blijkt dat er een duidelijke stijging op te merken was in 2021 van het aantal gevallen van pesten op het werk. Eén werknemer op zeven gaf aan hiervan het slachtoffer te zijn. Opvallend is dat er een groot verschil is tussen mannen en vrouwen, 18 % ten opzichte van 11,3 %. Dat zijn verontrustende cijfers, die vaak ook aanleiding geven tot absentisme. Het absentisme op de werkvloer stijgt.

Hebben uw diensten ook deze evolutie kunnen vaststellen? Hoeveel klachten werden er in 2021 ontvangen? Welke plannen voorziet u om deze evolutie te kenteren?

04.02 Minister Pierre-Yves Dermagne: Mijnheer Verreyt, er is de voorbije vijf jaar duidelijk een dalende trend in het aantal klachten wegens geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Ik zal u de tabellen overmaken van het aantal klachten wegens geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk die de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk heeft ontvangen.

Pas wanneer de interne procedures niet correct worden toegepast of geen effect hebben, kan men zich wenden tot de inspectie en klacht indienen. Samen met mijn administraties en collega-ministers zet ik volop in op het mentale welzijn op het werk. Zo wordt een federaal plan voor mentaal welzijn op het werk geïmplementeerd, in samenwerking met de andere bevoegde ministers, de sociale partners, de deelstaten en verschillende actoren op het gebied van geestelijke gezondheid en arbeidsomstandigheden.

In het kader van dit plan zal de mediacampagne, die in november 2021 van start ging, ook dit jaar worden voortgezet. Daarnaast worden in 2022 en 2023 subsidies toegekend aan sectorale preventieprojecten. De projecten zijn bedoeld om gespecialiseerde expertise op het vlak van psychosociale risico's te ontwikkelen, door meer aandacht te besteden aan specifieke arbeidsgerelateerde risico's in diverse sectoren die getroffen werden door de pandemie.

De werknemers van de gezondheids- en zorgsector hebben de voorbije jaren het beste van zichzelf gegeven. Ze hebben echter steeds meer te kampen met stress en een slecht mentaal welbevinden.

Ik steun dan ook elk sectoraal akkoord voor de verlaging van de werkdruk. In de acties met betrekking tot psychosociale risico's, zal specifiek aandacht worden besteed aan deze groep.

Daarnaast volgt mijn administratie van zeer nabij op hoe de wetgeving in verband met psychosociale risico's, die in 2014 werd ingevoerd, in de praktijk wordt toegepast. Ik heb ook aan de AD TWW gevraagd een analyse te maken vanuit de terreinervaring over de implementatie van de wetgeving inzake de preventie van psychosociale risico's in de bedrijven. Deze analyse zal als insteek worden gebruikt om samen met de sociale partners na te gaan hoe de regelgeving van 2014 moet worden gewijzigd om ze nog performanter te maken.

04.03 Hans Verreyt (VB): Mijnheer de minister, ik dank u voor uw antwoord en voor de belofte dat u ons de tabellen van uw diensten zult bezorgen.

Uw diensten komen echter maar aan bod wanneer het kalf al verdrongen is, wanneer het te laat is. Ik ben dus blij te vernemen dat u meer en meer inzet op het deel dat eerder thuishoort bij preventie dan bij remediëren. Voorkomen is immers nog altijd beter dan achteraf oplossen.

We zitten natuurlijk met twee speciale jaren, 2020 en 2021, waarin de omstandigheden voor de werknemers

niet altijd dezelfde zijn geweest als de andere jaren, met heel wat bijkomende stress in bepaalde sectoren, wat waarschijnlijk ook een invloed heeft gehad op het gedrag van de werknemers. We moeten vooral kijken naar de evolutie sinds 2019 en hopelijk ook naar 2022 en 2023, die de echte jaren zijn waarmee men kan vergelijken.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

05 Vraag van Hans Verreyt aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Een minimale eigen tewerkstelling bij pakjesbedrijven" (55025535C)

05 Question de Hans Verreyt à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Un nombre minimum d'emplois propres au sein d'entreprises de livraison de colis" (55025535C)

05.01 Hans Verreyt (VB): Mijnheer de minister, het dossier van de pakjesdiensten is in de commissie voor Sociale Zaken al vaker ter sprake gekomen. Deze vraag gaat over de minimale eigen tewerkstelling bij pakjesbedrijven, want er bestaan nogal wat wantoestanden bij de onderaannemers van pakjesbedrijven, waarover al verschillende vragen zijn gesteld. Met talrijke aspecten van de arbeidswetgeving wordt amper rekening gehouden, wat onder andere resulteert in veel zwartwerk, illegale tewerkstelling, uitbetalingen onder het minimumloon en ondeugdelijke arbeidsvoorwaarden.

Uw collega bevoegd voor Overheidsbedrijven, mevrouw De Sutter, stelde in februari voor om alle pakjesbedrijven tegen 2025 te verplichten om minstens 80 % van de pakjes in loondienst te laten bezorgen.

Mijnheer de minister, wat is uw standpunt over dat voorstel, aangezien dit toch deels ook onder uw bevoegdheid valt?

Ten tweede, is het arbeidsrechtelijk gezien überhaupt mogelijk om een dergelijke bepaling op te leggen? Is het de facto mogelijk om een gedeeltelijk verbod op onderaanneming in te voeren?

Ten derde, is de invoering van een ketenverantwoordelijkheid zoals in Nederland, een voorstel dat vaak ter sprake komt, eventueel beter?

05.02 Minister Pierre-Yves Dermagne: Mijnheer Verreyt, ik steun het plan van minister De Sutter om tegen 2025 alle pakjesbedrijven te verplichten om minstens 80 % van de pakjes te laten bezorgen door werknemers in loondienst. Door die maatregel wordt de inzet van werknemers, dus de toepassing van het arbeidsrecht, opgelegd aan pakjesdiensten. De toepassing van het arbeidsrecht vormt de beste bescherming tegen preciaire arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

Arbeidsrechtelijk zie ik geen enkel bezwaar, aangezien die maatregel net bedoeld is voor de toepassing van het arbeidsrecht door de verplichte inzet van personen met een werknemersstatuut.

Verdere toelichting over de maatregel zelf kan u worden gegeven door mijn excellente collega, de minister van Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven.

Graag merk ik ook op dat er in België reeds een vorm van ketenverantwoordelijkheid bestaat. Zo bestaat er onder andere een regeling inzake hoofdelijke aansprakelijkheid voor loonschulden indien een onderaannemer zijn werknemers niet correct betaalt of personen uit derde landen tewerkstelt die hier illegaal verblijven. In dergelijke situaties kunnen de opdrachtgever en alle aannemers in de keten worden aangesproken voor de betaling van de loonschulden.

Die regeling is opgenomen in de loonbeschermingswet van 12 april 1965.

05.03 Hans Verreyt (VB): Mijnheer de minister, ik dank u voor uw toelichting. Ik weet dat het gemakkelijk is om te verwijzen naar de andere minister en het is natuurlijk ook haar voorstel, zij heeft het gecommuniceerd via de media. Het is echter in de eerste plaats ook een verantwoordelijkheid van u.

Ik begrijp dat iemand met een werknemersstatuut beter beschermd is dan een zelfstandige. Dat heeft natuurlijk zijn weerslag op de baten en de lasten. De slinger is in deze sector op dit ogenblik echter te ver doorgeslagen naar het gebruik en vooral ook het misbruik van het zelfstandigenstatuut in onderaanneming.

Het gebruik daarvan volledig of quasi volledig onmogelijk maken is misschien echter te verregaand.

Anderzijds is er de ketenverantwoordelijkheid. U wees erop dat bepaalde zaken al mogelijk zijn, ook in België. Dat is echter niet de ketenverantwoordelijkheid die bijvoorbeeld in Nederland gekend is, waar er zelfs waarborgen moeten worden neergelegd en waar bepaalde delen van de factuur niet mogen worden betaald aan de zelfstandigen. Die moeten aan een speciale kas moeten worden betaald. Dat is een andere en veel meer verregaande vorm van ketenverantwoordelijkheid dan wat u zonet toelichtte in uw antwoord.

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

De **voorzitter**: Mevrouw Cornet heeft laten weten dat zij haar vragen nrs. 55025557C en 55025565C zal omzetten in schriftelijke vragen. Daardoor zijn wij aan de laatste reeks vragen van deze namiddag toe.

06 **Samengevoegde vragen van**

- **Anja Vanrobaeys aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Oneigenlijk gebruik van tijdelijke werkloosheid bij dienstenchequebedrijven" (55025620C)**
- **Nadia Moscufo aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het misprijzen van de werkgevers en de onwettige praktijken in de dienstenchequesector" (55025763C)**

06 **Questions jointes de**

- **Anja Vanrobaeys à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le recours abusif au chômage temporaire par les entreprises de titres-services" (55025620C)**
- **Nadia Moscufo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le mépris des employeurs et les pratiques illégales dans le secteur des titres-services" (55025763C)**

06.01 **Anja Vanrobaeys** (Vooruit): Mijnheer de minister, de huishoudhulpen zijn met een reeks acties bezig. Ook vandaag hebben zij trouwens op een aantal plaatsen actiegevoerd voor betere werkomstandigheden.

Op 22 februari was er in Gent echter een speciale actie voor de deuren van het poetshulpbedrijf Domestic Services. Dat bedrijf had voor de maand januari namelijk beslist om het gewaarborgd loon van alle werknemers die afwezig waren wegens ziekte, om te zetten in tijdelijke werkloosheid wegens corona. De vakbonden gaven toen aan dat er een onderzoek van de sociale inspectie of de RVA bezig was naar dat oneigenlijke gebruik van tijdelijke werkloosheid. Als mensen een ziektebriefje indienen, vallen zij immers niet onder de tijdelijke werkloosheid wegens corona.

Voor de zoveelste keer wentelen de grote spelers in de sector van de poetshulpbedrijven hun financiële verantwoordelijkheid voor werknemers die afwezig zijn wegens ziekte af op de samenleving. Nochtans heeft Domestic Services, dat oneigenlijk gebruik maakt van de tijdelijke werkloosheid, vorig jaar 11 miljoen euro uitgekeerd aan zijn aandeelhouders.

Kunt u bevestigen dat de RVA of de sociale inspectie een onderzoek voert naar het oneigenlijke gebruik van tijdelijke werkloosheid bij Domestic Services? Werden er misbruiken vastgesteld? Zo ja, kunt u hierover meer toelichting geven?

Het Vlaams Parlement heeft op 8 juli 2020, al even geleden dus, unaniem een resolutie goedgekeurd waarin wordt gepleit voor betere loons- en arbeidsvoorwaarden voor de poetshulpen. Ondertussen is poetshulp een knelpuntberoep geworden. Veel hangt af van regionale subsidies en erkenningen, maar als er dan toch een asymmetrisch arbeidsmarktbeleid zal worden gevoerd en er overleg is met de regio's, worden de arbeidsvoorwaarden van de poetshulpen, die toch enigszins samenhangen met het regionale subsidie- en erkenningsbeleid, daar dan door de federale regering naar voren geschoven, om ervoor te zorgen dat die mensen in betere omstandigheden kunnen werken?

Kunt u een laatste stand van zaken geven van het sectoraal loonoverleg inzake de poetshulpen? Is daar nog vooruitgang geboekt?

06.02 **Nadia Moscufo** (PVDA-PTB): Monsieur le ministre, la situation est assez interpellante dans ce secteur. Il nous revient également que, dans l'entreprise Domestic Services, les aides ménagères sont mises au chômage lorsqu'elles sont malades ou lorsqu'un client annule et qu'aucun remplacement n'est possible. Pourtant, la législation prévoit le maintien du revenu.

Il y aurait des dossiers ouverts dans diverses entreprises, mais il s'avère que dans le cas de cette entreprise, ces pratiques illégales persistent sur le terrain. Cela engendre des pertes de revenus pour ces travailleuses, qui peinent déjà à avoir un salaire au-dessus du seuil de pauvreté. Les 78 bureaux de Domestic Services ont ainsi encore converti les salaires garantis de janvier des aides ménagères en chômage temporaire.

Monsieur le ministre, que pouvons-nous faire concrètement pour lutter contre ces pratiques? Dans ce cas spécifique, y a-t-il déjà des dossiers ouverts au service d'inspection? Quelles sanctions pouvez-vous mettre en place? Comment allez-vous remédier à ces situations dans ces entreprises?

Deuxième axe, et pas des moindres en ce 8 mars, on apprend que dans ce secteur, il y a aussi beaucoup d'intimidations, de menaces et de harcèlement sexuel, à tel point que, selon nos retours, dans certaines entreprises, comme celle que je viens de citer, cela ferait partie intégrante de la culture d'entreprise. Selon certains échos, il y a vraiment un sentiment d'impunité chez les chefs d'entreprise et les responsables.

Comment pouvons-nous lutter pour mettre fin à cela?

Enfin, une autre pratique répandue consiste à transformer, sans l'accord du travailleur, des annulations de clients en absences autorisées, c'est-à-dire une sorte de congé sans solde qui doit pourtant en principe faire l'objet d'un accord écrit entre les deux parties.

Il y a des conséquences évidemment néfastes pour le maintien des salaires. Ces journées de travail ne sont donc pas reconnues comme telles.

En principe, ces absences autorisées doivent être déclarées dans la déclaration DmfA sous le code 30. Disposons-nous des chiffres relatifs à ces absences autorisées dans les titres-services? Pourrions-nous les comparer à la moyenne des autres secteurs?

06.03 Minister **Pierre-Yves Dermagne**: De RVA bevestigt dat er momenteel een onderzoek bij Domestic Services loopt met betrekking tot het oneigenlijke gebruik van tijdelijke werkloosheid. Omdat het onderzoek nog bezig is, kan ik geen resultaten meedelen. Uiteraard moet elk mogelijk misbruik worden aangepakt.

De werknemer die kan werken maar die omwille van een situatie van overmacht, buiten het geval van staking, zijn werk niet kan beginnen of voortzetten, heeft recht op zijn gewone loon voor de verloren arbeidsuren. De praktijk van het hanteren van toegestane afwezigheid zonder toestemming van de werknemer voor dagdeelprestaties die niet zijn uitgevoerd op vraag van de klant en om zich als werkgever van de loonverplichting te ontdoen, wordt door de inspectiediensten gedetecteerd bij de analyse van de sociale documenten. De inspectie is hier streng op en aanvaardt toegestane afwezigheid alleen als voldoende bewezen is dat het wel degelijk op het verzoek van de werknemer zelf is.

Ik kan meegeven dat er geen onderzoek lopende is of geweest is van de RSZ-inspectie bij deze werkgever.

Vous comprendrez que, dans un si court laps de temps, il m'était impossible de pouvoir vous fournir les chiffres que vous sollicitez. Toutefois, il est important de noter que toute statistique ne dit pas tout. Le code 30 dans la DmfA est une catégorie résiduelle. Il regroupe tous les jours où le personnel n'a pas travaillé et pour lesquels l'employeur n'a pas payé de rémunération et qui ne peuvent être pris en charge par la sécurité sociale.

Cela nécessitera encore donc quelques éléments complémentaires mais je ne doute pas que vous m'interrogerez à nouveau dans les prochains jours.

De onderhandelingen over een nieuw sectoraal akkoord in de dienstenchequesector hebben nog niet tot een akkoord geleid. Het grootste discussiepunt is de terugbetaling van de vervoerskosten. Momenteel houden beide kanten vast aan hun respectievelijke positie, waardoor er weinig ruimte is om tot een echte dialoog te komen. De voorzitter van het paritair comité blijft de situatie van nabij opvolgen.

U weet dat de kwestie van de dienstenchequesector geregionaliseerd is. Het federale niveau heeft nog slechts beperkte bevoegdheden, maar ik ondersteun vanuit mijn bevoegdheden uiteraard waar mogelijk de regio's, bijvoorbeeld wanneer het gaat over knelpunten op de arbeidsmarkt. We hebben er al eerder over gesproken, maar goede lonen en arbeidsvoorwaarden zijn heel belangrijk om werknemers aan te trekken. Ik

ga ervan uit dat de subsidiërende overheden en de sociale partners dit ook in rekening brengen.

D'autre part, je continuerai à essayer d'améliorer la situation des travailleurs à partir de mes propres compétences. L'année dernière par exemple, les salaires de début de carrière ont été supprimés dans le secteur et nos services d'inspection interviennent dans les cas d'abus. Nous sommes fermement engagés à améliorer le bien-être et la sécurité des travailleurs en général mais aussi spécifiquement dans ce secteur.

Très prochainement, une campagne sera lancée pour ce secteur par le Contrôle du bien-être au travail. Le suivi des risques professionnels prévu par le Plan national de relance et de résilience peut également jouer un rôle important en vue de prendre des mesures ciblées lors de la prochaine phase.

S'agissant de la violence et du harcèlement moral et sexuel au travail, les travailleurs en question peuvent s'adresser au Contrôle du bien-être au travail si les procédures internes ne permettent pas de faire valoir leurs droits.

Je tiens à exprimer mon soutien à la campagne des partenaires sociaux "tousrespectueux.be". Pour le moment, il y a aussi un appel à projets et les secteurs pourront introduire des projets sur la prévention du bien-être mental au travail. J'invite donc le secteur à introduire un projet dans ce cadre.

06.04 Anja Vanrobaeys (Vooruit): De situatie van de poetshulpen is al jaren bijzonder precair. Iedereen heeft inderdaad zijn eigen bevoegdheden. Federaal is bevoegd voor het federale deel en regionaal voor het regionale deel. Toch zie ik daar een link. Vooral de grote spelers lopen er echt de kantjes vanaf. De regionale subsidies tijdens corona zijn gegeven voor beschermingsmateriaal en voor de arbeidsvoorwaarden. Een pak van die grote spelers bleek die subsidies gewoon naar de eigen aandeelhouders te sturen en in hun eigen zakken te steken. Het federale niveau heeft dan onder andere de mondmaskerplicht opgelegd en de verplichting om alcoholgel te gebruiken.

De grote spelers moeten elke keer opnieuw verplicht worden en onder druk worden gezet om gewoon elementaire regels na te leven. Dat is een stuk dweilen met de kraan open. Daarom vroeg ik om dat op te nemen in het overleg en op dat vlak meer samen te werken, zodat niet elke keer gecontroleerd moet worden, maar ook de intrekking van de subsidies en de erkenning als middel wordt ingezet om de grote spelers te dwingen de regels na te leven, zoals het hoort. Dat is belangrijk omdat poetshulpen essentieel zijn. Dat is ook gebleken tijdens corona. Het is een knelpuntberoep, maar ze staan andere gezinnen bij zodat meer mensen naar de arbeidsmarkt kunnen gaan. In die zin dragen de poetshulpen niet alleen bij tot de zorg voor andere gezinnen en de samenleving, maar ook tot de tewerkstellingsgraad. Daarom verdienen ze toch wel meer waardering dan wat ze momenteel krijgen van hun werkgevers. Zij moeten opleggen om te gaan werken en de verplaatsingsvergoedingen worden met de hoge energieprijzen ook niet terugbetaald. Dat is ronduit schandalig.

06.05 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): Monsieur le ministre, je vous remercie. Si l'enquête est en cours, c'est déjà ça! Je répéterai ce que l'on sait déjà: ce sont des entreprises entièrement subsidiées. Le but n'est pas de voir de grosses entreprises profiter de l'argent public pour faire des magouilles et intimider leur personnel.

Il faut accélérer la procédure d'enquête. Je pense que vous devez revoir les engagements que vous aviez pris concernant les inspections. Rien que cet après-midi, dans deux secteurs, on a tous constaté qu'il fallait davantage d'inspections.

En ce qui concerne le code 30, j'entends votre explication et on sait de quoi il s'agit. Cela donnerait quand même une certaine indication. Je reviendrai avec une question écrite à ce sujet.

En principe, lorsque l'on met les travailleuses en absence autorisée, cela peut se faire à la demande de la personne elle-même. Mais il est possible que, dans une ambiance d'intimidation, une lettre soit signée par la travailleuse sans que l'on sache très bien ce qu'il s'est réellement passé.

On est bien d'accord avec vous qu'il y a blocage sur la négociation en cours et la revendication des organisations syndicales d'augmenter le coût du transport. Mais nous voulons tout de même souligner négativement que cette fameuse marge de 0,4 % n'a pas aidé toutes ces négociations. Effectivement, je comprends bien les travailleuses et les organisations du secteur, quitte à intervenir plutôt sur le coût du transport.

En effet, au niveau de l'augmentation du pouvoir d'achat, on ira chercher davantage sur cet aspect que dans le 0,4 % qui pourrait faire penser aux employeurs "qu'ils l'accordent bien". Ce sont plutôt des cacahuètes pour ces salaires qui se situent sous le seuil de pauvreté.

En ce qui concerne la situation concrète dans cette entreprise, nous reviendrons vers vous pour suivre la situation, surtout sur la question de cette fameuse culture d'entreprise qui nous revient et qui, selon nous, est beaucoup plus large qu'une culture d'entreprise. Il s'agit plutôt de la culture de la société capitaliste et patriarcale dans laquelle nous vivons. Les aides ménagères en sont les premières victimes.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 16.21 uur.

La réunion publique de commission est levée à 16 h 21.