

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

14 maart 2025

BELEIDSVERKLARING (*)**Werk**

*Zie:*Doc 56 **0767/ (2024/2025)**:
001: Beleidsverklaring.(*) Overeenkomstig artikel 121*bis* van het Reglement.CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

14 mars 2025

**EXPOSÉ D'ORIENTATION
POLITIQUE (*)****Emploi**

*Voir:*Doc 56 **0767/ (2024/2025)**:
001: Exposé d'orientation politique.(*) Conformément à l'article 121*bis* du Règlement.

01159

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
PS	: Parti Socialiste
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Les Engagés	: Les Engagés
Vooruit	: Vooruit
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant

Afkorting bij de nummering van de publicaties:		Abréviations dans la numérotation des publications:	
DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi
QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	Questions et Réponses écrites
CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral
CRABV	Beknopt Verslag	CRABV	Compte Rendu Analytique
CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toezpraken (met de bijlagen)	CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN	Plenum	PLEN	Séance plénière
COM	Commissievergadering	COM	Réunion de commission
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

WERK

1. Inleiding

Ons land wordt geconfronteerd met grote uitdagingen die ambitieuze en coherente structurele hervormingen vereisen. De huidige budgettaire situatie is zorgwekkend, en zonder een snelle tussenkomst, loopt België het risico achter te blijven met het grootste tekort in Europa.

Daarnaast blijven de lasten die wegen op de werknemers overmatig, wat de competitiviteit van onze ondernemingen afremt en ons vermogen beperkt om meer mensen aan de slag te krijgen.

Onze arbeidsmarkt wordt geconfronteerd met grote onevenwichten die de structurele tekortkomingen ervan blootleggen. Enerzijds telde ons land in het derde kwartaal van 2024 ongeveer 320.000 niet-werkende werkzoekenden, terwijl 176.564 jobs vacant bleven, wat wijst op een wanverhouding tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Anderzijds was er in 2023 een alarmerend aantal van 526.605 werknemers langdurig arbeidsongeschikt, wat een groeiende problematiek van langdurig ziekteverzuim illustreert.

Net zoals voor de vorige regering, bestaat onze grote uitdaging erin de werkzaamheidsgraad te verhogen naar 80 % tegen 2029, en zo de kloof met het Europees gemiddelde te dichten (75,4 %).

Momenteel is de werkzaamheidsgraad van de mensen tussen 20 en 64 jaar 72,3 % in het derde kwartaal van 2024, wat ver onder de werkzaamheidsgraad van onze buurlanden ligt, zoals Nederland (83,5 %), Duitsland (81,1 %) en Frankrijk (74,4 %).

De verhoging van de werkzaamheidsgraad is geen statistische obsessie. Het gaat om de basis van onze sociale cohesie.

Elke gecreëerde job betekent een burger die financieel bijdraagt aan onze ziekenhuizen, aan onze pensioenen en aan onze sociale zekerheid.

De toekomst van ons sociaal beleid hangt af van ons vermogen rijkdom te creëren door werk. Een samenleving die jobs creëert, investeert in haar toekomst, financiert de solidariteit en beschermt de meest kwetsbaren.

Om deze uitdagingen aan te gaan, verbindt de regering zich ertoe een reeks grondige hervormingen door te voeren van bij het begin van deze legislatuur.

EMPLOI

1. Introduction

Notre pays fait face à des défis majeurs qui nécessitent des réformes structurelles ambitieuses et cohérentes. La situation budgétaire actuelle est préoccupante, et sans intervention rapide, la Belgique risque d'afficher le déficit le plus important d'Europe.

Par ailleurs, les charges pesant sur les travailleurs demeurent excessives, freinant la compétitivité de nos entreprises et limitant notre capacité à mettre davantage de personnes au travail.

Notre marché du travail fait face à des déséquilibres majeurs qui révèlent ses carences structurelles. D'une part, notre pays comptait, au troisième trimestre 2024, quelques 320.000 demandeurs d'emploi inoccupés tandis que 176.564 emplois demeurent vacants, mettant en lumière une inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail. D'autre part, un nombre alarmant de 526.605 travailleurs étaient en incapacité de travail de longue durée en 2023, illustrant une problématique croissante liée à l'absentéisme prolongé.

Comme le précédent gouvernement, notre défi majeur consiste à augmenter le taux d'emploi pour tendre vers les 80 % d'ici 2029, et ainsi combler l'écart avec la moyenne européenne (75,4 %).

Actuellement, le taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans s'élève à 72,3 % au troisième trimestre 2024, ce qui est nettement inférieur aux taux d'emplois de nos voisins, tels que les Pays-Bas (83,5 %), l'Allemagne (81,1 %) et la France (74,4 %).

L'augmentation du taux d'emploi n'est pas une obsession statistique. C'est le socle de notre cohésion sociale.

Chaque emploi créé, c'est un citoyen qui contribue au financement de nos hôpitaux, de nos pensions et de notre sécurité sociale.

L'avenir de nos politiques sociales dépend de notre capacité à créer de la richesse par le travail. Une société qui crée de l'emploi investit dans son futur, finance ses solidarités et protège les plus vulnérables.

Pour relever ces défis, le gouvernement s'engage à mener une série de réformes profondes dès le début de cette législature.

Ons beleid berust op drie fundamentele pijlers:

— Een **meer dynamische arbeidsmarkt**, met de invoering van stimulansen en door de toegang tot bepaalde sociale uitkeringen voorwaardelijk te maken om werken aan te moedigen.

— Beter **ondersteunde bedrijven** om hen in staat te stellen te bloeien en meer jobs te creëren in steeds competitievere omgeving.

— **Beter beloond werk**, door de arbeidsmarkt en fiscaliteit ervan te hervormen om inspanningen beter te belonen en tegelijkertijd het juiste evenwicht te vinden tussen bescherming en dynamiek, om de veranderingen in de arbeidswereld te begeleiden.

We moeten ook de tegenstellingen overstijgen en de samenwerking tussen de bestuursniveaus versterken om de arbeidsmarkt vlotter te laten functioneren, kansen te creëren en een efficiënte intergewestelijke mobiliteit te verzekeren. Werk kent geen administratieve grenzen, het moet worden gezien als een gedeelde groeihefboom.

Tot slot moeten we ons sociaal model vrijwaren, en het dus moderniseren. We moeten onze sociale rechten aanpassen aan de realiteit van vandaag, strijden tegen misbruik en een efficiënte bescherming garanderen voor de meest kwetsbaren, terwijl we waken over de houdbaarheid van onze welvaartsstaat.

Onze koers is duidelijk: van werken een motor maken van inclusie en welvaart, groei stimuleren en een duurzame welvaart garanderen voor alle burgers.

Met deze hervormingen geven we onze arbeidsmarkt en onze economie nieuwe energie. Iedereen moet zijn plaats kunnen vinden, bijdragen aan de collectieve bloei en zich ontwikkelen in een omgeving waar initiatief en ambitie worden aangemoedigd. Op die manier kunnen we een sterker en rechtvaardiger België bouwen dat resoluut gericht is op de toekomst.

2. Een overlegd beleid

Het **sociaal overleg** speelt een fundamentele rol in de hervormingsagenda van de regering. De actieve deelname van de sociale partners is essentieel om ervoor te zorgen dat de doorgevoerde hervormingen overeenkomen met de realiteit op het terrein en een groot draagvlak genieten.

Zo nodigt de regering de sociale partners uit om actieve actoren te zijn in dit proces, door hun expertise en inzichten bij te dragen.

Notre politique repose sur trois axes fondamentaux:

— Un **marché du travail plus dynamique**, par la mise en place de mesures incitatives et en conditionnant l'accès à certaines prestations sociales afin d'encourager l'emploi.

— Des **entreprises mieux soutenues** pour leur permettre de prospérer et créer davantage d'emplois dans un environnement sans cesse plus compétitif.

— Un travail **mieux récompensé**, par une réforme du marché du travail et de sa fiscalité afin de mieux récompenser l'effort, tout en trouvant le juste équilibre entre protection et dynamisme, pour accompagner les transformations du monde du travail.

Nous devons également dépasser les clivages et renforcer la coopération entre les niveaux de pouvoir pour fluidifier le marché du travail, décroïsonner les opportunités et assurer une mobilité interrégionale efficace. L'emploi ne connaît pas de frontières administratives, il doit être pensé comme un levier de croissance partagé.

Nous devons, enfin, préserver notre modèle social, et donc, le moderniser. Nous devons adapter nos droits sociaux aux réalités d'aujourd'hui, lutter contre les abus et garantir une protection efficace aux plus fragiles, tout en veillant à la soutenabilité de notre État-providence.

Notre cap est clair: faire du travail un moteur d'inclusion et de prospérité, stimuler la croissance et garantir une prospérité durable pour tous les citoyens.

Avec ces réformes, nous insufflons une énergie nouvelle à notre marché du travail et à notre économie. Chacun doit pouvoir trouver sa place, contribuer à l'essor collectif et s'épanouir dans un environnement où l'initiative et l'ambition sont encouragées. C'est ainsi que nous bâtissons une Belgique plus forte, plus juste et résolument tournée vers l'avenir.

2. Une politique concertée

La **concertation sociale** joue un rôle fondamental dans l'agenda de réformes du gouvernement. La participation active des partenaires sociaux est essentielle pour garantir que les réformes mises en œuvre correspondent aux réalités du terrain et bénéficient d'un large soutien.

Le gouvernement invite ainsi les partenaires sociaux à être des acteurs actifs dans ce processus, en apportant leurs expertises et perspectives.

Gelijklopend kiest de federale regering voor **nauw overleg met de deelstaten** om te kunnen inspelen op de specifieke behoeften en dynamiek van de verschillende gebieden van het land en om de nauw verbonden en met elkaar verweven bevoegdheden op een coherente en sterkere manier te kunnen hervormen.

Deze permanente dialoog zal het met name mogelijk maken dat onze gewesten zelf de criteria voor een gepaste job kunnen bepalen, net als de beschikbaarheid en de vrijstelling van de werkzoekenden voor opleidingen of vrijwilligerswerk. Onze deelstaten zullen zo de nodige flexibiliteit hebben om het activeringsbeleid aan te passen aan hun gewestelijke realiteit, met respect voor een duidelijk federaal normatief kader.

3. Een werkloosheidsverzekering ten dienste van de tewerkstelling: beschermen, responsabiliseren en de terugkeer naar werk dynamiseren

Een van onze eerste werven zal de hervorming zijn van de werkloosheidsuitkeringen die het huidige systeem zal omvormen tot een echte verzekering, waarbij de rol van tijdelijke bescherming zal worden beschermd en een snelle terugkeer naar werk zal worden aangemoedigd.

Zodra werknemers hun job verliezen, zullen zij een hogere financiële steun genieten dankzij **een verbeterde vervangingsratio en/of een verhoogd loonplafond**, waardoor een betere zekerheid wordt gewaarborgd tijdens de overgangperiode. Deze uitkering zal naarmate de tijd vordert echter sterker dalen om de zoektocht naar een nieuwe job te stimuleren.

De **uitzonderingsvoorwaarden voor de degressiviteit van de uitkeringen** zullen ook geleidelijk strenger worden, waarbij vanaf 2025 een loopbaan vereist zal zijn van 30 jaar, en vervolgens van 35 jaar in 2030.

Om opnieuw aan de slag te gaan aan te moedigen, zal ik het **recht op werkloosheidsuitkeringen** beperken in de tijd. Bovendien **zal de duur van de toekenning afhangen van de beroepsloopbaan**.

Zo zal een jaar werken in de loop van de drie voorbije jaren het recht op werkloosheidsuitkeringen openen voor een maximale duur van een jaar. Elke schijf van vier extra maanden zal recht geven op een bijkomende maand uitkering.

Vijf jaar werken zal recht geven op de maximale duur van twee jaar uitkeringen.

Bovendien kan iedereen die in de loop van zijn loopbaan meerdere keren werkloos wordt, als hij opnieuw aan de toelatingsvoorwaarden voldoet (een jaar gewerkt

Parallèlement, le gouvernement fédéral opte pour une **concertation étroite avec les entités fédérées** pour répondre aux besoins et aux dynamiques spécifiques des différents territoires du pays et pour être en mesure de réformer de manière cohérente et plus forte des compétences étroitement liées et imbriquées.

Ce dialogue permanent permettra notamment à ce que nos régions puissent définir elles-mêmes les critères d'un emploi convenable, ainsi que la disponibilité et l'exemption des demandeurs d'emploi pour des formations ou du volontariat. Nos entités fédérées auront ainsi la flexibilité nécessaire pour adapter les politiques d'activation à leurs réalités régionales, tout en respectant un cadre normatif fédéral clair.

3. Une assurance chômage au service de l'emploi: protéger, responsabiliser et dynamiser le retour au travail

Un de nos premiers chantiers sera la réforme des allocations de chômage qui vise à transformer le système actuel en un véritable régime assurantiel, et en renforçant son rôle de protection temporaire tout en encourageant un retour rapide à l'emploi.

Dès la perte d'un emploi, les travailleurs bénéficieront d'un soutien financier plus élevé grâce à un **ratio de remplacement amélioré et/ou à un plafond de revenus rehaussé**, garantissant ainsi une meilleure sécurité durant la période de transition. Toutefois, cette allocation diminuera de manière plus marquée au fil du temps afin de renforcer l'incitation à retrouver un emploi.

Les **conditions d'exception pour la dégressivité des allocations** seront également progressivement durcies, exigeant une carrière de 30 ans dès 2025, puis de 35 ans en 2030.

Afin d'encourager le retour à l'emploi, je limiterai dans le temps le **droit aux allocations de chômage**. De plus, **la durée d'octroi dépendra de la carrière professionnelle**.

Ainsi, une année de travail au cours des trois dernières années ouvrira le droit aux allocations de chômage pour une durée maximale d'un an. Chaque tranche de quatre mois de travail supplémentaires donnera le droit à un mois d'indemnité complémentaire.

Cinq années de travail donnera droit à la durée maximale d'indemnités soit deux ans.

De plus, celui qui devient plusieurs fois chômeur au cours de sa carrière peut, s'il remplit à nouveau les conditions d'admission (une année travaillée au cours des

in de laatste 3 jaar), recht hebben op de maximale periode van twee jaar op basis van de nog beschikbare beroepsloopbaan (gespaard).

Dit systeem, en deze beperking van de uitkeringen tot maximaal twee jaar, zorgt voor een solide en toegankelijke sociale bescherming die afgestemd is op het traject van iedereen, waarbij de begunstigen ervan worden geresponsabiliseerd.

De gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling zijn ook belangrijke actoren op het vlak van activering: zij vullen autonoom in hoe ze aan het einde van de periode van werkloosheid via een ultiem jobaanbod de uitkeringsgerechtigde werklozen begeleiden richting het normaal economisch circuit. Bijzondere aandacht zal moeten worden besteed aan de werknemers met een arbeidshandicap.

Om een evenwicht te garanderen tussen flexibiliteit en billijkheid, zal ik ervoor zorgen dat korte werkperiodes die de werkloosheid onderbreken niet in aanmerking worden genomen voor de berekening van de maximale duur van de werkloosheidsuitkeringen.

Bovendien zal deze beperking in de tijd van de werkloosheidsuitkeringen niet gelden voor mensen ouder dan 55 die beschikken over een toereikende beroepsloopbaan.

Er zijn ook hervormingen voorzien wat betreft de beschikbaarheid op de arbeidsmarkt, en dit met het oog op een betere activering. Elke werkzoekende zal immers gehouden zijn actief werk te zoeken tot de wettelijke pensioenleeftijd. Bovendien zullen we de actieve, passieve en aangepaste beschikbaarheid integreren in een uniforme vorm van actieve beschikbaarheid voor alle werklozen, maar de uitzonderingen voor kunstenaars blijven behouden.

De regering wil ook dat de hervorming leidt tot een vereenvoudiging van de voorwaarden en de modaliteiten van het systeem om de regeling duidelijker, voorspelbaarder en efficiënter te maken.

Er werd bovendien voorzien dat een werknemer, die al minstens een loopbaan van 10 jaar heeft van effectief gewerkte jaren, eenmaal per loopbaan zelf ontslag mag nemen en voor een periode van maximaal 6 maand toch beroep kan doen op een werkloosheidsuitkering. Deze duurtijd kan 1 keer worden verlengd met 6 maand bij het volgen van een succesvolle opleiding voor een knelpuntberoep tijdens het eerste trimester van de werkloosheidsuitkering.

3 dernières années), ouvrir le droit à la durée maximale de deux ans sur la base de la carrière professionnelle encore disponible (épargnée).

Ce système, ainsi que cette limitation à maximum deux ans d'allocations, assure une protection sociale solide, accessible et adaptée au parcours de chacun, tout en responsabilisant ses bénéficiaires.

Les services régionaux pour l'emploi sont également des acteurs importants en matière d'activation: ils décideront de façon autonome comment orienter les chômeurs vers le circuit économique normal à la fin du chômage, par le biais d'une offre d'emploi finale. Une attention particulière devra être apportée aux travailleurs souffrant d'un handicap professionnel.

Afin de garantir un équilibre entre flexibilité et équité, je ferai en sorte que les courtes périodes de travail interrompant le chômage ne soient pas prises en compte pour le calcul de la durée maximale des allocations de chômage.

Par ailleurs, cette limitation dans le temps des allocations de chômage ne s'appliquera pas aux personnes âgées de plus de 55 ans disposant d'une carrière professionnelle suffisante.

Des réformes sont également prévues en ce qui concerne la disponibilité sur le marché du travail et ce, dans un souci d'une meilleure activation. En effet, chaque demandeur d'emploi sera tenu de chercher activement un emploi jusqu'à l'âge de la pension légale. De plus, nous intégrerons la disponibilité active, passive et adaptée sous une forme de disponibilité active pour tous les chômeurs en conservant néanmoins les exceptions pour les artistes.

Le gouvernement a également pour objectif que la réforme aboutisse à une simplification des conditions et les modalités du système, afin de rendre le dispositif plus clair, plus prévisible et plus efficace.

Il est en outre prévu qu'une fois par carrière, tout travailleur comptabilisant au moins dix années d'activité de travail effective pourra démissionner et prétendre à des allocations de chômage pour une durée maximale de six mois. Ce délai pourra être prolongé une seule fois de 6 mois, à condition que le travailleur débute une formation réussie vers un métier en pénurie durant le premier trimestre de l'allocation de chômage.

Wij hervormen ook het stelsel van de inschakelingsuitkering. De wachtperiode zal worden beperkt tot 156 dagen na afstuderen, onder voorbehoud van twee positieve evaluaties door de regionale dienst voor arbeidsbemiddeling tijdens deze periode. De inschakelingsuitkering zal ook worden teruggebracht tot een periode van een jaar, die kan worden opgeschort met het aantal gewerkte dagen.

Omdat **de extra uitkering die een langdurig werkloze ontvangt als hij opnieuw aan de slag gaat in een ander gewest of in een knelpuntberoep** niet efficiënt is gebleken, wordt deze afgeschaft.

Bij de voorbereiding van de invoering van deze hervormingen, zal ik bijzondere aandacht besteden aan de goede samenwerking tussen de administraties, ongeacht of het gaat om de FOD Werk, de RVA of de organismen voor de uitbetaling van de uitkeringen.

De impact van deze hervormingen op het aantal leefloonbegunstigden zal worden gecompenseerd door een **versterking van de federale financiering van de OCMW's**. Deze zal afhankelijk worden gemaakt van de concrete resultaten inzake beroepsherinschakeling.

Tot slot zal er een mobilisatieprogramma worden opgezet dat wordt gecoördineerd met de deelstaten en de sociale partners om de integratie van werkzoekenden op de arbeidsmarkt te maximaliseren.

4. Werken moet altijd lonen: werk valoriseren en de aanmoediging te werken versterken

Een van de grote prioriteiten van deze regering is de aanzienlijke vergroting van de financiële kloof tussen mensen die werken en diegenen die niet werken, met als doel een verschil te bereiken van ten minste 500 euro netto per maand tegen het einde van de legislatuur.

Om dat te bereiken, zal er met name een ambitieuze fiscale hervorming worden doorgevoerd om de nettolonen te verhogen.

Gelijklopend zal de regering samen met de sociale partners een uitkeringennorm uitwerken die erover zal waken dat de uitkering van mensen op actieve leeftijd die niet aan de slag zijn, niet sneller stijgt dan de lonen. Dit moet ervoor zorgen werken aantrekkelijk blijft en dat de aanmoediging te werken wordt versterkt.

We plafonneren het geheel aan sociale bijstand en voordelen. Deze worden geplafonneerd en opgenomen in een centraal register.

Nous réformons aussi le régime des allocations d'insertion. La période d'attente sera limitée à 156 jours après l'obtention du diplôme sous réserve de deux évaluations positives du service régional d'insertion professionnelle durant cette période. L'allocation d'insertion sera également réduite à une année, qui pourra être suspendue en fonction du nombre de jours travaillés.

En outre, **l'allocation supplémentaire pour les chômeurs de longue durée qui reprennent le travail dans une autre région ou dans un métier en pénurie** sera supprimée, celle-ci s'étant avérée inefficace.

Dans la préparation et la mise en œuvre de ces réformes, je prêterais une attention particulière à la bonne collaboration entre les administrations que ce soit le SPF emploi, l'ONEM ainsi qu'aux organismes de paiement des allocations.

L'impact de ces réformes sur le nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration sera compensé par un **renforcement du financement fédéral aux CPAS**. Celui-ci sera conditionné à des résultats concrets en matière de réinsertion professionnelle.

Enfin, un programme de mobilisation coordonné avec les entités fédérées et les partenaires sociaux sera mis en place pour maximiser l'intégration des demandeurs d'emploi dans le marché du travail.

4. Travailler doit toujours payer: valoriser l'emploi et renforcer l'incitation au travail

L'une des priorités majeures de ce gouvernement est d'augmenter significativement l'écart financier entre les personnes en emploi et celles qui ne travaillent pas, avec pour objectif d'atteindre une différence d'au moins 500 euros nets par mois d'ici à la fin de la législature.

Pour y parvenir, une réforme fiscale ambitieuse sera notamment mise en œuvre afin d'augmenter les salaires nets.

Parallèlement, le gouvernement travaillera, avec les partenaires sociaux, à l'élaboration d'une norme d'allocations garantissant que les prestations perçues par les personnes en âge de travailler, mais ne travaillant pas sans justification, n'augmentent pas plus rapidement que les salaires. Cette mesure vise à préserver l'attractivité du travail et à renforcer l'incitation à l'emploi.

Nous plafonnons l'ensemble de l'aide et des prestations sociales. Celles-ci seront répertoriées dans un registre central.

Bovendien zal er in de plaats van de welvaartsenveloppe een specifieke enveloppe worden toegekend in de loop van de legislatuur om de uitkeringen te verhogen voor de meest kwetsbare groepen, met name de mensen met een handicap, ziekte en invaliditeit.

5. Preventie en re-integratie: een globaal plan om afwezigheid terug te dringen en de terugkeer naar werk te dynamiseren

De voorbije jaren is het aantal langdurig zieken sterk toegenomen. Meer dan 526.000 werknemers en zelfstandigen waren eind 2023 langdurig ziek.

De regering voorziet een **allesomvattend plan** voor de preventie en de re-integratie van langdurig zieken. Dit plan heeft drie krachtlijnen:

- Voorkomen dat mensen ziek worden.
- Voorkomen dat mensen die gezondheidsproblemen krijgen langdurig uitvallen op het werk.
- Faciliteren dat mensen die uitvallen snel terug (deeltijds) aan het werk gaan, en mensen die ernstig ziek zijn ondersteunen in hun terug-naar-werktraject.

Van bij het begin van de legislatuur, zal er een actiekader worden gedefinieerd om de uitvoering van de maatregelen te versnellen, met een opvolging via de **Terug Naar Werk-barometer**.

Dit plan berust op de responsabilisering van **vijf sleutelactoren**: werkgevers, werknemers, artsen, mutualiteiten en gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling.

Ik zal bijzondere aandacht besteden aan de uitvoering daarvan, met name wat betreft de verschillende maatregelen die tot mijn bevoegdheidsdomein behoren.

De werkgevers en hun preventiediensten worden aangemoedigd om een actief beleid uit te werken in de strijd tegen afwezigheid. Het doel bestaat erin een werkomgeving te voorzien die de preventie bevordert van langdurige afwezigheden en een aandachtige opvolging te verzekeren van arbeidsongeschikte werknemers, door regelmatig contact met hen te onderhouden.

Bovendien zal het re-integratietraject via de werkgever worden hervormd om er ook tewerkstellingsmogelijkheden bij andere werkgevers in op te nemen.

De plus, à la place de l'enveloppe bien-être, une enveloppe spécifique sera allouée au cours de cette législature pour augmenter les allocations destinées aux groupes les plus vulnérables, notamment les personnes en situation de handicap, les malades et les invalides.

5. Prévention et réintégration: un plan global pour réduire l'absentéisme et dynamiser le retour à l'emploi

Ces dernières années, le nombre de malades longue durée a fortement augmenté. Plus de 526.000 salariés et indépendants étaient en situation de maladie de longue durée fin 2023.

Le gouvernement, prévoit un **plan global** de prévention et de réinsertion des malades de longue durée. Ce plan s'articule autour de trois priorités:

- Prévenir l'apparition de maladies.
- Éviter que les personnes rencontrant des problèmes de santé soient absentes du travail de manière prolongée.
- Faciliter le retour rapide au travail (à temps partiel) des personnes en arrêt de travail et soutenir les personnes gravement malades dans leur parcours de retour au travail.

Dès le début de la législature, un cadre d'action sera ainsi défini pour accélérer la mise en œuvre des mesures, avec un suivi via le **Baromètre Retour au Travail**.

Ce plan repose sur la responsabilisation des **cinq acteurs clés**: les employeurs, les salariés, les médecins, les mutuelles et les services régionaux de l'emploi.

Je porterai une attention particulière à la mise en œuvre de celui-ci notamment en ce qui concerne les différentes mesures qui relèvent de mon domaine de compétence.

Les employeurs et leurs services de prévention seront encouragés à adopter une politique proactive de lutte contre l'absentéisme. L'objectif est d'instaurer un environnement de travail favorisant la prévention des absences de longue durée et assurer un suivi attentif des employés en incapacité, en maintenant un lien régulier avec eux.

Par ailleurs, les parcours de réintégration par le biais de l'employeur feront l'objet d'une réforme pour y inclure aussi des possibilités d'emploi auprès d'autres employeurs.

Om situatieve en arbeidsgelateerde arbeidsongeschiktheden sneller op te sporen, zal de behandelende arts na een maand afwezigheid het getuigschrift arbeidsongeschiktheid via het TRIO-platform moeten bezorgen aan de arbeidsarts en aan andere actoren die toegang hebben tot het TRIO-platform. Dit zal de preventieadviseur-arbeidsarts toelaten rechtstreeks informatie te verkrijgen over de gezondheidstoestand van de werknemer en efficiënter tussen te komen.

De arbeidsarts zal een actie moeten ondernemen voor elke werknemer die minstens een maand afwezig is, gaande van het gewoon versturen van informatie tot een uitnodiging voor een gesprek. Er zal bekeken worden of er een vragenlijst opgestuurd moet worden om de situatie van de werknemer snel te evalueren.

Daarnaast zullen de werkgevers een re-integratieproces kunnen opstarten vanaf de eerste dag ziekte, met het akkoord van de werknemer, zonder te wachten op de huidige termijn van drie maanden. Om dit aan te moedigen, zullen wij hen begeleiden in de uitwerking van de re-integratieplannen.

Tot slot zal de externe preventiedienst na 8 weken arbeidsongeschiktheid een inschatting moeten maken van het arbeidspotentieel van de werknemer, en zal desgevallend een re-integratie-traject gestart moeten worden. Voor ondernemingen met meer dan 20 werknemers zal een sanctie worden voorzien indien dit proces niet binnen de 6 maanden vanaf de aanvang van de ziekte wordt opgestart voor de werknemers die arbeidspotentieel hebben.

Wat het einde van de arbeidsovereenkomst betreft, **kan een functie pas vacant gesteld en opnieuw ingevuld worden na bevestiging van de definitieve ongeschiktheid van de werknemer** in het kader van het re-integratieproces.

Daarnaast zal **de wachtperiode voorafgaand aan de beëindiging van een arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht worden ingekort van negen tot zes maanden ononderbroken ongeschiktheid.**

Gelijktijdig met de hervorming van de re-integratietrajecten zullen wij de werkgevers responsabiliseren om versterkt in te zetten op de re-integratie van hun langdurig zieke werknemers tussen 18 en 54 jaar.

Zo zullen de bedrijven (die geen kmo zijn) gedurende de eerste 2 maanden van primaire arbeidsongeschiktheid die volgen op de periode van gewaarborgd loon een bijdrage moeten leveren van 30 % van de uitkering betaald door het RIZIV voor deze werknemers. Deze maatregel

Pour détecter plus rapidement les incapacités de travail liées à la situation et au travail, le **médecin traitant devra transmettre, après un mois d'absence, le certificat d'incapacité via la plateforme TRIO** aux médecins du travail et autres acteurs ayant accès à la plateforme TRIO. Cela permettra au conseiller en prévention-médecin du travail d'obtenir directement des informations sur l'état de santé du travailleur et d'intervenir plus efficacement.

Le médecin du travail devra entreprendre une action pour chaque salarié absent depuis plus d'un mois, allant d'un simple envoi d'information à une invitation à un entretien. Un examen sera réalisé sur la pertinence d'envoyer un questionnaire d'évaluation rapide de la situation du travailleur.

Par ailleurs, les employeurs pourront initier un processus de réintégration dès le premier jour de maladie, avec l'accord du travailleur, sans attendre le délai actuel de trois mois. Pour encourager cette démarche, nous les accompagnerons dans l'élaboration de plans de réintégration.

Enfin, **après huit semaines d'incapacité, le service de prévention externe devra évaluer le potentiel de travail du salarié**, et un processus de réintégration devra être envisagé si nécessaire. Pour les entreprises de plus de 20 employés, une sanction sera prévue si ce processus n'est pas initié dans un délai de six mois pour les travailleurs ayant un potentiel de travail.

Concernant la fin du contrat de travail, **un poste ne pourra être déclaré vacant et pourvu à nouveau qu'après confirmation de l'incapacité définitive du travailleur** dans le cadre du processus de réintégration.

De plus, **le délai d'attente avant une résiliation pour force majeure médicale sera réduit de neuf à six mois d'incapacité ininterrompue.**

Parallèlement à la réforme de trajets de réintégration, nous responsabiliserons les employeurs afin qu'ils s'investissent davantage dans la réintégration des travailleurs malades de longue durée âgés de 18 à 54 ans.

Ainsi, durant les deux premiers mois d'incapacité de travail primaire après la période de salaire garanti, les entreprises (hors PME) devront contribuer à hauteur de 30 % de l'indemnité versée par l'INAMI pour ces travailleurs. Cette mesure se substitue aux sanctions

vervangt de huidige sancties die worden opgelegd aan bedrijven met relatief veel langdurig zieke werknemers.

De minister van Sociale Zaken en ik zullen **preventie- en responsabiliseringsmaatregelen** nemen voor langdurig arbeidsongeschikte werknemers. Hun uitkeringsrechten zullen regelmatig opnieuw worden geëvalueerd. Mensen met arbeidspotentieel moeten zich inschrijven bij de regionale dienst voor arbeidsbemiddeling als ze geen overeenkomst meer hebben, of een re-integratietraject volgen als ze nog wel een overeenkomst hebben. Als ze niet meewerken, volgen er sancties (verlaging of schorsing van uitkeringen).

Een werknemer die dreigt uit te vallen, kan zijn werkgever en de arbeidsarts vragen om een preventief re-integratietraject op te starten, zonder dat de werkgever verplicht is om hier positief op te reageren.

Tot slot voeren we **sancties in voor de werknemers die weigeren mee te werken** aan hun re-integratie. Een vermindering met 10 % van de uitkeringen zal worden toegepast bij niet-naleving van de administratieve verplichtingen, en een afwezigheid zonder geldige motivering op een uitnodiging van de arbeidsarts geeft aanleiding tot een schorsing van de uitkeringen of het gewaarborgd loon.

Om een **“draaideureffect”** te vermijden, waarbij werknemers bij herval telkens opnieuw aanspraak maken op 30 dagen gewaarborgd loon, zorgen we ervoor dat de werkherleving pas na 8 weken opnieuw recht geeft op de 30 dagen gewaarborgd loon.

In het kader van de strijd tegen absentisme brengen we de mogelijkheid om een ziekte dag op te nemen zonder medisch attest terug tot maximaal 2 keer per jaar.

De rol van de artsen zal evolueren naar een **proactieve benadering van de re-integratie**. In sommige gevallen zal het getuigschrift ongeschiktheid worden vervangen door een **“fit note”**, waarin de arts zal kunnen preciseren welke taken de zieke werknemer nog kan uitvoeren.

De behandelende arts zal de arbeidsarts kunnen raadplegen, die de mogelijkheden van een aangepaste job binnen het bedrijf zal evalueren. Deze suggestie zal gedeeld worden en indien nodig besproken worden met de andere artsen via het TRIO-platform.

Getuigschriften arbeidsongeschiktheid zullen beter worden gecontroleerd om misbruik te voorkomen. Er komt een meldpunt voor verdachte medische attesten

actueel toegepast op bedrijven met relatief veel langdurig zieke werknemers.

Le ministre des Affaires sociales et moi-même mettrons en place des **mesures de prévention et de responsabilisation** pour les travailleurs en incapacité de longue durée. Leurs droits aux indemnités seront **réévalués régulièrement**. Ceux ayant un potentiel d'emploi devront **s'inscrire obligatoirement auprès du service régional de l'emploi** s'ils ne sont plus sous contrat, ou suivre un **parcours de réintégration** s'ils le sont encore. Des **sanctions** (réduction ou suspension des indemnités) s'appliqueront en cas de non-coopération.

En prévention, un **travailleur à risque** pourra demander à son employeur et au médecin du travail d'entamer un **parcours de réintégration préventif**, sans obligation pour l'employeur d'y répondre favorablement.

Enfin, nous introduirons des **sanctions pour les travailleurs refusant de coopérer** à leur réintégration. Une **réduction de 10 % des indemnités** sera appliquée en cas de non-respect des obligations administratives, et **une absence injustifiée à une convocation du médecin du travail entraînera une suspension des indemnités ou du salaire garanti**.

Pour éviter un **“effet tourniquet”** où les salariés ont droit à 30 jours de salaire garanti à chaque rechute, nous ferons en sorte que la reprise du travail ne donne droit aux 30 jours de salaire garanti qu'après huit semaines de reprise du travail.

Dans le cadre de la lutte contre l'absentisme, nous réduirons la possibilité de prendre un jour de maladie sans certificat médical à maximum deux fois par an.

Le rôle des médecins évoluera vers une **approche plus proactive de la réintégration**. Dans certains cas, le certificat d'incapacité sera remplacé par une **“fit note”**, où le médecin pourra préciser les tâches encore réalisables par le travailleur malade.

Le **médecin traitant pourra consulter le médecin du travail**, qui évaluera les possibilités d'un **emploi adapté** au sein de l'entreprise. Cette suggestion sera partagée et, si nécessaire, discutée avec les autres médecins via la **plateforme TRIO**.

Les **prescriptions d'arrêts de travail seront mieux encadrées pour éviter les abus**. Un **point de signalement des certificats médicaux suspects** sera mis

voor werkgevers, in overleg met de minister van Sociale Zaken en de minister van Sociale Fraudebestrijding.

Tot slot zullen we de **coördinatie tussen het federaal niveau en de deelstaten** versterken, evenals de samenwerking tussen de gezondheids- en de werkgelegenheidssector. De medische aanpak zal evolueren naar een multidisciplinaire visie, met de nadruk op activering en beroepsinschakeling. De regionale diensten voor arbeidsbemiddeling en hun partners zullen een sleutelrol spelen in het begeleiden van werknemers naar aangepaste opportuniteiten.

6. Een inclusieve arbeidsmarkt

We blijven investeren in een inclusieve samenleving, waar elk individu ongeacht zijn geslacht, seksuele oriëntatie, geloofsovertuiging, afkomst, leeftijd, handicap of andere wettelijk beschermde criteria van discriminatie, dezelfde rechten en kansen geniet.

Het gedeeld burgerschap is een hoeksteen van deze benadering, die een gelijke behandeling en de strijd tegen elke vorm van discriminatie waarborgt.

In deze optiek zullen wij richtlijn (EU) 2023/970 ter versterking van de toepassing van het beginsel van **gelijke beloning van mannen en vrouwen** voor gelijke of gelijkwaardige arbeid uitvoeren. Door toe te zien op een nauwkeurige toepassing van deze richtlijn, zullen wij met minister van Gelijke Kansen bijdragen aan het terugdringen van de loonongelijkheden die blijven bestaan en aan het verzekeren van een correcte verloning voor iedereen.

De toegang tot een stabiele job blijft de beste bescherming tegen armoede. Een van de prioritaire doelstellingen van de regering is werken aantrekkelijker en lonender te maken, om zoveel mogelijk mensen in staat te stellen op een duurzame manier hun precaire situatie achter zich te laten. Deze benadering laat ook toe **de inspanningen beter te focussen** op diegenen die niet kunnen werken en die een gerichte steun nodig hebben.

Daartoe zullen we de **hervorming van het stelsel voor sociale bijstand** voortzetten, door het efficiënter te maken en de bestaande regelingen te vereenvoudigen. Het gaat met name om de **vermindering van de werkloosheidsvallen** en de bevordering van een **soepeler systeem voor de cumulatie van inkomsten uit arbeid en uitkeringen**.

Er zullen **specifieke maatregelen** worden genomen voor de **meest kwetsbare doelgroepen**, om een

en place pour les employeurs, en concertation avec le ministre des Affaires sociales et celui de la Lutte contre la fraude sociale.

Enfin, nous renforcerons la **coordination entre le niveau fédéral et les entités fédérées**, ainsi que la coopération entre les secteurs de la **santé et de l'emploi**. L'approche médicale évoluera vers une **vision multidisciplinaire**, mettant l'accent sur l'activation et l'insertion professionnelle. Les **services régionaux de l'emploi** et leurs partenaires joueront un rôle clé dans l'accompagnement des travailleurs vers des opportunités adaptées.

6. Un marché du travail inclusif

Nous continuons à investir dans une société véritablement inclusive, où chaque individu, indépendamment de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa religion, de son origine, de son âge, de son handicap ou de tout autre critère protégé par la loi, bénéficie des mêmes droits et opportunités.

La citoyenneté partagée constitue le fondement de cette approche, garantissant l'égalité de traitement et la lutte contre toutes les formes de discrimination.

Dans cette optique, nous mettons en œuvre la directive (UE) 2023/970 visant à renforcer le principe **d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes** pour un travail égal ou de valeur égale. En veillant à une application rigoureuse de cette directive, nous contribuerons, avec le ministre à l'Égalité des chances, à réduire les inégalités salariales persistantes et à assurer une rémunération juste pour tous.

L'accès à un emploi stable demeure la meilleure protection contre la pauvreté. L'un des objectifs prioritaires du gouvernement est de rendre le travail plus attractif et rémunérateur, afin de permettre à un maximum de personnes de sortir durablement de la précarité. Cette approche permet aussi de **mieux concentrer les efforts** sur ceux qui ne peuvent pas travailler et qui nécessitent un soutien ciblé.

Pour ce faire, nous poursuivons la **réforme du régime d'aides sociales**, en le rendant plus efficace et en simplifiant les dispositifs existants. Il s'agit notamment de **réduire les pièges à l'emploi** et de favoriser un **système de cumul plus souple des revenus du travail et des allocations**.

Des **mesures spécifiques** seront mises en place pour les **publics les plus vulnérables**, afin de garantir

waardig inkomen te garanderen en hun toegang tot de arbeidsmarkt te versterken.

Daarnaast zal er een **verbeterde begeleiding** worden geboden aan mensen die het verst van de arbeidsmarkt verwijderd zijn, met inbegrip van langdurig zieken en leefloongerechtigden.

7. Een billijk en competitief loon: de koopkracht en de economische groei versterken

De regering verbindt zich ertoe de Belgische economie weerbaar, innovatief en duurzaam te maken, om te rivaliseren en uit te blinken op de internationale scène. Om dit doel te bereiken, zullen er maatregelen worden genomen om de kosten voor bedrijven te verlagen en innovatie aan te moedigen. Het **beheersen van de loonkosten is tevens een cruciale factor voor het versterken van de concurrentiekracht en het bevorderen van de werkgelegenheid**. We zullen daarom de lasten op arbeid verder verlagen.

Er zullen maatregelen worden genomen om de **loonkosten te verlagen**, in het bijzonder voor de lage en middenlonen, dankzij een gerichte verlaging van de sociale werkgeversbijdragen. Deze zullen ook geplafonneerd worden.

De regering zal ook de nadruk leggen op de **verbetering van de koopkracht van werknemers**.

Tegen het einde van de legislatuur willen we een kloof bereiken van meer dan 500 euro netto per maand tussen de inkomsten uit arbeid en uitkeringen, om het toetreden tot de arbeidsmarkt en het daar blijven aan te moedigen. Dit beleid zal worden ondersteund door een fiscale hervorming geleid door de minister van Financiën om werken aantrekkelijker te maken, met name via de **verhoging van de nettolonen**, in het bijzonder voor de laagste lonen. De verhoging van de belastingvrije som, de verlaging van de bijzondere bijdrage sociale zekerheid en de versterking van de sociale werkbonus zullen een sleutelrol spelen in deze evolutie.

Ik zal aan de sociale partners ook de opdracht toevertrouwen om de maximale tussenkomst voor de maaltijdcheques te verhogen, en dit steeds met het oog op de verhoging van de koopkracht. Hun bestedingsmogelijkheid zullen ook worden uitgebreid, terwijl de andere bestaande cheques geleidelijk uitgedoofd zullen worden.

Het principe van de **automatische loonindexering** zal worden behouden om werknemers een stabiele koopkracht te garanderen, ondanks de stijging van de prijzen voor goederen en diensten. Tegelijkertijd zal

un revenu digne et de renforcer leur accès au marché du travail.

Par ailleurs, un **accompagnement renforcé** sera proposé aux personnes les plus éloignées de l'emploi, y compris les malades de longue durée et les bénéficiaires de l'aide sociale.

7. Un salaire juste et compétitif: renforcer le pouvoir d'achat et la croissance économique

Le gouvernement s'engage à rendre l'économie belge résiliente, innovante et durable, afin de rivaliser et exceller sur la scène internationale. Pour atteindre cet objectif, des mesures seront prises pour réduire les coûts pour les entreprises et encourager l'innovation. La **maîtrise des coûts du travail est essentielle pour renforcer la compétitivité et promouvoir l'emploi**. Ainsi, nous continuerons à réduire les charges sur le travail.

Des mesures seront adoptées afin d'**alléger les coûts du travail**, en particulier pour les bas et moyens salaires, grâce à la réduction ciblée des cotisations sociales patronales. Ces dernières seront également plafonnées.

Le gouvernement mettra également l'accent sur l'**amélioration du pouvoir d'achat des travailleurs**.

D'ici la fin de la législature, l'objectif est d'atteindre un écart de plus de 500 euros nets par mois entre les revenus du travail et les allocations, afin d'encourager l'entrée et le maintien sur le marché du travail. Cette politique sera soutenue par une réforme fiscale menée par le ministre des finances visant à rendre le travail plus attractif, notamment par l'**augmentation des salaires nets**, en particulier pour les plus bas salaires. L'augmentation de la quotité exemptée, la diminution de la cotisation spéciale de sécurité sociale et le renforcement du bonus à l'emploi joueront un rôle clé dans cette évolution.

Je confierai également aux partenaires sociaux la mission d'augmenter la contribution maximale pour les chèques repas et ce, toujours dans le souci d'augmenter le pouvoir d'achat. Leurs possibilités d'utilisation seront également étendues tandis que les autres chèques existants seront progressivement supprimés.

Le principe de l'**indexation automatique des salaires** sera maintenu afin de garantir aux travailleurs un pouvoir d'achat stable, malgré les hausses des prix des biens et des services. Parallèlement, le gouvernement conservera

de regering de loonnormwet van 2017 behouden om de competitiviteit van de Belgische bedrijven op lange termijn te vrijwaren.

Daarnaast zal ik aan de sociale partners vragen een advies voor te bereiden over de hervorming van de loonwet en het systeem van de automatische indexering tegen 31 december 2026, rekening houdend met de competitiviteit van de ondernemingen en de koopkracht van werknemers.

In afwachting van dit advies zullen **de minimumlonen worden verhoogd** in 2026 en in 2028, waarmee we het Belgische minimumloon bij de hoogste van Europa willen houden. Om de financiële impact hiervan voor werkgevers te verlichten, zullen we een compensatiemechanisme invoeren dat de verhoging van de minimumlonen compenseert en tegelijk investeringen in werkgelegenheid aanmoedigt.

Deze hervormingen zijn erop gericht om werk directer en eerlijker te belonen, wat de economische groei en de duurzaamheid van ons sociale model ondersteunt.

Het bestaande **mobilitetsbudget** wordt hervormd tot een mobiliteitsbudget voor iedereen, waarbij bestedingsmogelijkheden worden geboden op basis van hun werkelijke waarde. Deze nieuwe regeling zal de bestaande tussenkomsten van de werkgever vervangen voor de woon-werk- en privéverplaatsingen, en zal (para) fiscaal gunstig worden behandeld.

Samen met de minister van Financiën zal ik ook **de negatieve arbeidsprikkels schrappen**, zoals de belastingvermindering voor werkloosheidsuitkeringen.

De regering zal de **subsidies gerichter en efficiënter inzetten**, door de vrijgekomen middelen te focussen op een verlaging van de werkgeversbijdragen. Hierdoor zullen bedrijven meer ruimte krijgen om te investeren en te groeien op basis van hun eigen kracht.

De plusplannen worden hervormd: voor de 1^{ste} werknemer blijft de vermindering onbeperkt in de tijd en zal een bijdragevermindering van 2.000 euro per kwartaal behouden blijven. Voor de 2^{de} tot 5^{de} werknemer zal er een bijdragevermindering komen van 1.000 euro per kwartaal en dit gedurende de eerste drie jaar ter ondersteuning van de jobcreatie.

la loi sur la norme salariale de 2017 pour préserver la compétitivité des entreprises belges à long terme.

Par ailleurs, je demanderai aux partenaires sociaux de préparer un avis sur la réforme de la loi sur les salaires et du système d'indexation automatique d'ici le 31 décembre 2026, en prenant en compte la compétitivité des entreprises et le pouvoir d'achat des travailleurs.

Dans l'attente de cet avis, **les salaires minimums seront augmentés** en 2026 et en 2028, ce qui s'inscrit dans notre volonté de maintenir le salaire minimum belge parmi les plus élevés d'Europe. Afin de réduire l'impact financier de cette mesure pour les employeurs, nous mettrons en place un mécanisme de compensation qui contrebalancera cette augmentation tout en encourageant les investissements dans l'emploi.

Ces réformes visent à récompenser le travail de manière plus directe et équitable, en soutenant la croissance économique et la durabilité de notre modèle social.

Le **budget mobilité** sera réformé pour devenir un budget mobilité pour tous, offrant des options de dépense basées sur leur valeur réelle. Ce nouveau régime remplacera les interventions existantes de l'employeur pour les déplacements domicile-travail et privés, et sera traité de manière (para)fiscalement avantageuse.

Avec le ministre des Finances, je **supprimerai également les incitants ayant un effet négatif sur l'emploi** tels que la réduction d'impôt pour les allocations de chômage.

Le gouvernement utilisera les **subventions de manière plus ciblée et efficace**, en concentrant les fonds libérés sur la réduction des cotisations patronales. Cela permettra aux entreprises de disposer de plus de marge de manœuvre pour investir et se développer sur la base de leurs propres forces.

Les plans Plus seront réformés: il sera maintenu la réduction de cotisation de 2.000 euros par trimestre pour le premier employé et ce, de façon illimitée. Pour le deuxième au cinquième employé, il sera appliqué une réduction de cotisations de 1.000 euros par trimestres pendant les trois premières années afin de soutenir la création d'emplois.

8. Een arbeidsmarkt die aangepast is aan de uitdagingen van de 21ste eeuw

Langer werken

We willen mensen aanmoedigen om langer te blijven werken via een flexibel en aangepast beleid. Daarvoor introduceren we, in overleg met de sociale partners, het **familiekrediet**, dat de verlofrechten vereenvoudigt voor wie bijdraagt aan de zorg van een kind, waarbij verlofopname door beide ouders wordt gestimuleerd en nieuwe modaliteiten worden voorzien, zoals de verlofopname door de grootouders. Het familiekrediet harmoniseert de verschillende stelsels zodat er geen onderscheid is naar het statuut van werknemer, zelfstandige of ambtenaar.

Elk kind krijgt bij de geboorte een rugzakje met verlofrechten waarin de bestaande verloven in het kader van de geboorte en de latere zorg voor het kind geïntegreerd worden. Bij kinderen die maar 1 ouder (meer) hebben, maakt die ouder aanspraak op het volledig rugzakje.

Voor **oudere werknemers** behouden we de mogelijkheid om op het einde van hun loopbaan via een landingsbaan deeltijds te werken (1/2^e of 4/5^e) vanaf 55 jaar, voor zover zij vanaf 2025 een beroepsverleden hebben van minstens 30 jaar van elk minstens 156 gewerkte dagen. Deze voorwaarde wordt gradueel verhoogd naar 35 loopbaan jaren in 2030.

Ik zal ook werk maken van de harmonisering van de voorwaarden, opname-mogelijkheden en duurtijd van de verschillende vormen van loopbaanonderbreking en tijdscrediet binnen de verschillende stelsels en hun afstemming op de regeling in de private sector.

Om de productiviteit en het aanpassingsvermogen van zij die werken te versterken, behouden we een **individueel opleidingsrecht**, maar vullen dit in met meer flexibiliteit en gedeeltelijke collectivisering. In overleg met de sociale partners zal er een vereenvoudigde en meer toegankelijk regeling worden ingevoerd, door onder andere flexi-jobs, seizoensarbeiders en studenten uit te sluiten. Om de effectiviteit van deze maatregelen te verzekeren, kunnen opgebouwde vormingsrechten geen aanleiding geven tot een uitbetaling in loon. Bijzondere aandacht zal worden besteed aan de informele opleiding binnen kmo's, met behoud van de bestaande vrijstellingen en uitzonderingen voor bedrijven met minder dan 10 en 20 werknemers.

Daarnaast zal ik de **Federal Learning Account** schrappen en vervolgens bekijken hoe een minder administratief belastend systeem kan worden ingevoerd.

8. Un marché du travail adapté aux défis du 21ème siècle

Travailler plus longtemps

Nous voulons encourager les travailleurs à rester actifs plus longtemps en mettant en place des politiques flexibles et adaptées. Pour ce faire, et en concertation avec les partenaires sociaux, nous introduisons le **crédit familial**, qui simplifie les droits de congé pour tous ceux qui participent aux soins d'un enfant, stimulant la prise de congé par les deux parents et prévoyant des modalités nouvelles comme la prise de congé par les grands-parents. Le crédit familial harmonise les différents systèmes pour qu'il n'y ait pas de distinction selon le statut de salarié, d'indépendant ou de fonctionnaire.

Chaque enfant recevra à la naissance un "sac à dos" de droits de congé, intégrant les congés existants liés à la naissance et aux soins ultérieurs de l'enfant. Pour ces enfants n'ayant plus qu'un seul parent, ce parent a droit à l'intégralité de ce sac à dos.

Pour les **travailleurs âgés** en fin de carrière, nous maintenons la possibilité de travailler à temps partiel (1/2 ou 4/5ème) via un emploi de fin de carrière à partir de 55 ans, à condition qu'ils aient une carrière professionnelle d'au moins 30 ans, avec au moins 156 jours travaillés par année. Cette condition sera progressivement augmentée à 35 années de carrière en 2030.

Je vais également m'atteler à l'harmonisation des conditions, des possibilités d'utilisation et de la durée des différentes formes d'interruption de carrière et de crédit-temps, au sein des différents régimes, sur le régime du secteur privé. Le congé parental devra également être rendu possible pour les parents d'accueil.

Afin de renforcer la productivité et l'adaptabilité des travailleurs, le **droit individuel à la formation** est maintenu tout en étant assoupli et partiellement collectivisé afin d'en améliorer l'accessibilité. En concertation avec les partenaires sociaux, un dispositif simplifié et plus accessible sera mis en place, tout en excluant les flexi-jobs, les travailleurs saisonniers et les étudiants. De plus, afin d'assurer l'effectivité de ces mesures, les droits à la formation accumulés ne peuvent donner lieu à une rémunération sous forme de salaire. Une attention particulière sera portée à la formation informelle au sein des PME, avec un maintien des exemptions prévues pour les entreprises de moins de 10 et 20 salariés.

Par ailleurs, je supprimerai le **Federal Learning Account** et il sera examiné ensuite comment introduire un système moins contraignant sur le plan administratif.

We zien er ook op toe om het 'only once'-principe voor de werkgevers te respecteren.

Vanaf de datum van het regeerakkoord zal er geen nieuwe instroom meer zijn voor de stelsels zoals het SWT (het voormalige brugpensioen) **die de vervroegde uit de arbeidsmarkt aanmoedigen (behalve voor medisch SWT)**. De toegang tot SWT blijft hierbij gevrijwaard voor werknemers uit bedrijven die een intentieverklaring tot herstructurering of collectief ontslag afsloten voor de datum van het regeerakkoord. In dit kader raken we ook niet aan de verworven rechten van degenen die in het stelsel zitten, maar richten we ons op hun activering naar een nieuwe baan.

De nieuwe instroom in het stelsel van medisch SWT zal actiever worden gemonitord, en bij een opvallende afwijking ten opzichte van vroegere tendensen zullen de toegangsvoorwaarden worden aangepast.

Modernisering van het arbeidsrecht

Het Belgisch arbeidsrecht moet aangepast worden aan de economische, technologische en sociale ontwikkelingen om een evenwicht te waarborgen tussen bescherming van werknemers en flexibiliteit voor bedrijven.

Daartoe verbind ik mij ertoe een reeks maatregelen te nemen, of het nu gaat om de arbeidstijd of sommige specifieke stelsels zoals de studentenarbeid, flexijobs, enz.

Werkuren

Ik wil werknemers meer vrijheid geven om binnen de Europese regels en in onderling akkoord met hun werkgever de arbeidsuren te bepalen.

Na overleg met de sociale partners, wordt voor 30 juni 2025 een nieuw wettelijk kader ingevoerd waarbij een **annualisering van de arbeidstijd** of "accordeon" uurroosters mogelijk wordt voor deeltijdse en voltijdse arbeid, mits akkoord van de betrokken werknemers. Deze annualisering zal worden ingevoerd zonder verlies van koopkracht en met de vrije keuze tussen inhaalrust of uitbetaling. Waar mogelijk wordt hierbij arbeidstijdregistratie ingevoerd.

Bovendien wordt de verplichting dat de **minimale wekelijkse arbeidsduur** minstens 1/3^e moet zijn van

Nous veillons également à respecter le principe du 'only once' pour les employeurs.

À compter de l'accord de gouvernement, il n'y aura plus de nouveaux entrants pour les **systèmes**, comme le RCC (l'ancienne prépension), **qui encouragent la sortie anticipée du marché du travail (sauf pour les RCC médicaux)**. Toutefois, l'accès au RCC reste garanti pour les travailleurs des entreprises ayant signé une déclaration d'intention de restructuration ou de licenciement collectif avant la date de l'accord gouvernemental. Dans ce cadre, nous ne touchons pas aux droits acquis des personnes bénéficiant du régime mais nous nous concentrons sur leur activation vers un nouvel emploi. Le gouvernement surveillera plus activement les nouvelles admissions dans le système de RCC médical, et en cas de écart notable par rapport aux années précédentes, il ajustera les conditions d'admission.

Une vigilance accrue sera exercée sur l'admission au RCC médical, avec une adaptation des conditions d'admission si des écarts significatifs sont constatés par rapport aux tendances antérieures.

Modernisation du droit du travail

Il est nécessaire d'adapter le droit du travail belge aux évolutions économiques, technologiques et sociales pour garantir un équilibre entre la protection des travailleurs et la flexibilité des entreprises.

En la matière, je m'engage à prendre une série de mesures que ce soit en ce qui concerne le temps de travail ou certains régimes spécifiques comme le travail étudiant, les flexijobs, etc.

Heures de travail

Dans le respect des règles européennes et en concertation avec leur employeur, je souhaite offrir aux travailleurs plus de liberté pour déterminer leurs heures de travail.

Après concertation avec les partenaires sociaux, un nouveau cadre légal sera introduit avant le 30 juin 2025, permettant l'**annualisation du temps de travail** ou des horaires "accordeon" pour les emplois à temps partiel et à temps plein, sous réserve de l'accord des employés concernés. Cette annualisation sera mise en place sans perte de pouvoir d'achat et avec le choix libre entre récupération du temps de travail ou paiement. Lorsque cela est possible, un système d'enregistrement du temps de travail sera mis en place.

De plus, l'obligation d'une **durée minimale de travail hebdomadaire** correspondant à au moins un tiers d'un

een voltijds uurrooster afgeschaft, met behoud van het verbod op arbeidsovereenkomsten van minder dan drie uur en oproepcontracten. De reglementering inzake openingsuren zal ook worden versoepeld, terwijl het verbod op nachtarbeid afgeschaft wordt, net als de wettelijk verplichte sluitingsdag.

In dezelfde geest zal ik de verplichting opheffen om alle toepasbare uurroosters op te nemen in het arbeidsreglement, op voorwaarde dat de grenzen van de flexibiliteit daar duidelijk in worden omschreven.

Er zal een **structurele**, uniforme en flexibele **algemene regeling** van 180 uren voor fiscaalvriendelijke **overuren** worden voorzien met een lastenverlaging voor de werkgever en een belastingvermindering voor de werknemer. Wat betreft de vrijwillige overuren voeren we een aantrekkelijk systeem in tot 360 vrijwillige overuren zonder motief, van toepassing in alle sectoren. Voor de horeca zullen de huidige 360 vrijwillige overuren opgetrokken worden naar 450 overuren.

Om opnieuw concurrentieel te zijn tegenover de buurlanden start **nachtarbeid** in de distributiesector en aanverwante sectoren voortaan vanaf middernacht (24u) in de plaats van de huidige grens vanaf 20 uur, zonder verlies van koopkracht voor de werknemer die vandaag al actief is tussen 20u en 24u. De bestaande premies voor nachtprestaties zoals vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomsten in diverse sectoren en bedrijven blijven hierbij gelden.

Flexi-jobs

Het maximumjaarinkomen voor **flexi-jobs** wordt verhoogd naar 18.000 euro, en het maximumuurloon naar 21 euro, met behoud van de indexering. Het verbod van tewerkstelling bij verbonden ondernemingen voor voltijdse werknemers wordt geschrapt, met name om de horeca te ondersteunen.

De flexi-jobs zullen worden uitgebreid naar alle sectoren, maar met respect voor de regels inzake de toegang tot de beschermde beroepen in publieke en private sectoren die met grote tekorten kampen. De sectoren behouden de mogelijkheid om via een opt-out flexi-jobs uit te sluiten. Bovendien wordt een versterking van de controles voorzien om misbruik te voorkomen.

Studentenarbeid

De grens voor **studentenarbeid** in het arbeidsrecht en de sociale zekerheid wordt verhoogd tot maximaal 650 uren en permanent gemaakt. De leeftijd voor studentenarbeid zal worden vastgelegd op 15 jaar.

horaire complet sera supprimée, tout en maintenant l'interdiction des contrats de travail de moins de trois heures et des contrats sur appel. La réglementation en matière d'heures d'ouverture sera également assouplie tandis que sera supprimé l'interdiction du travail de nuit, ainsi que le jour de fermeture obligatoire prévu par la loi.

Dans le même esprit, je supprimerai l'obligation d'inclure tous les horaires de travail applicables dans le règlement de travail, à condition que les limites de la flexibilité y soient clairement définies.

Un **régime général structurel**, uniforme et flexible de 180 heures pour les **heures supplémentaires** fiscalement avantageuses, sera proposé avec une réduction de charges pour l'employeur et une réduction d'impôts pour le travailleur. Pour les heures supplémentaires volontaires, nous introduisons un système attractif de 360 heures supplémentaires volontaires sans motif, applicable dans tous les secteurs. Dans l'horeca, les 360 heures supplémentaires volontaires seront relevées à 450 heures supplémentaires.

Pour redevenir compétitifs par rapport à nos pays voisins dans le secteur de la distribution et des secteurs connexes, le **travail de nuit** commencera désormais à partir de minuit au lieu de la limite actuelle de 20 heures, sans perte de pouvoir d'achat pour le travailleur qui travaille déjà aujourd'hui entre 20h et 24h. Les primes existantes pour les prestations de nuit, telles que définies dans les conventions collectives de travail de divers secteurs et entreprises, continueront de s'appliquer.

Flexi-jobs

Le plafond des revenus des **flexi-jobs** est relevé à 18.000 euros par an et le salaire horaire maximum à 21 euros, avec maintien de l'indexation. L'interdiction pour les salariés à temps plein de travailler dans des entreprises liées est supprimée, notamment pour soutenir l'horeca.

Les flexi-jobs sont étendus à tous les secteurs en tenant compte des règles d'accès aux professions protégées dans les secteurs publics et privés confrontés à d'importantes pénuries. Les secteurs conservent la possibilité de les exclure via un opt-out. En outre, un renforcement des contrôles est prévu pour prévenir les abus.

Travail étudiant

L'augmentation de la limitation du **travail étudiant** dans le droit du travail et la sécurité sociale à un maximum de 650 heures devient permanente. L'âge pour le travail étudiant sera fixé à 15 ans.

Studenten die één euro te veel verdienen dreigen vandaag niet meer ten laste zijn van de ouders. Daarom verdubbelt de minister van Financiën onmiddellijk de fiscale vrijstelling voor inkomsten uit studentenarbeid en verhoogt het maximumbedrag van de nettobestaansmiddelen naar 12.000 euro voor iedereen.

Proefperiode

Na overleg met de sociale partners, zal ik uiterlijk voor 31 december 2025 de proefperiode opnieuw invoeren, waardoor het mogelijk wordt voor beide partijen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen met een opzegtermijn van een week gedurende de eerste zes maanden van de overeenkomst.

Eenheidsstatuut arbeiders-bedienden

We vragen aan de sociale partners om voorstellen uit te werken ter voltooiing van het eenheidsstatuut arbeiders-bedienden.

Paritair comité

We vragen de sociale partners om **tegen 1 januari 2027 het aantal paritaire comités te verminderen** zodat het sociaal overleg moderniseert.

Arbeidsmigratie

We ondersteunen maximaal vanuit het federaal niveau het arbeidsmigratiebeleid van de deelstaten. We zorgen ook voor een terdege info-uitwisseling tussen alle bevoegde diensten. Er zullen gerichte maatregelen worden genomen om migranten beter te integreren op de arbeidsmarkt.

We zetten verder in op het stroomlijnen van de **gecombineerde vergunningsprocedure** en maatregelen ter bescherming van werknemer-gecombineerde vergunninghouders die slachtoffer zijn van sociale inbreuken door de werkgever.

We zorgen ervoor dat legale arbeidsmigratie inpast in een globale migratiestrategie die focust op internationale samenwerking.

Administratieve vereenvoudiging

We verbinden ons ertoe om de administratieve verplichtingen voor werkgevers en werknemers te vereenvoudigen.

In deze zin zal de **startbaanverplichting** worden geschrapt, omdat zij voor een aanzienlijke administratieve

Les étudiants qui gagnent aujourd'hui un euro de trop risquent de ne plus être à la charge de leurs parents. C'est pourquoi le ministre des Finances doublera immédiatement le plafond fiscal pour les revenus issus du travail étudiant et relèvera le montant maximal des moyens d'existence nets à 12.000 euros pour tous.

Période d'essai

Après concertation avec les partenaires sociaux, je réintroduirai, au plus tard le 31 décembre 2025, la période d'essai, permettant aux deux parties de mettre fin au contrat de travail avec un préavis d'une semaine au cours des six premiers mois du contrat.

Unification du statut ouvriers-employés

Il sera demandé aux partenaires sociaux d'élaborer des propositions pour achever le statut unifié ouvriers-employés.

Commission paritaire

Je demanderai également aux partenaires sociaux de **réduire d'ici le 1^{er} janvier 2027 le nombre de commissions paritaires** afin de moderniser la concertation sociale.

Migration pour raisons professionnelles

Au niveau fédéral, nous soutenons pleinement la politique de migration à des fins professionnelles des entités fédérées. Des mesures-cibles seront prise afin de mieux intégrer les ressortissants étrangers sur le marché de l'emploi.

De même, la procédure des **permis uniques** sera simplifiée et des mesures seront adoptées pour protéger les salariés titulaires de permis uniques qui sont victimes d'infractions sociales de la part de leur employeur.

Nous veillons à ce que la migration légale de main-d'œuvre s'inscrive dans une stratégie globale de migration axée sur la coopération internationale.

Simplification administrative

Nous nous engageons à simplifier les obligations administratives pour les employeurs et les travailleurs.

Dans ce sens, **l'obligation de premier emploi sera abrogée** vu qu'elle entraîne une importante surcharge

overlast zorgt en zijn doel voorbijschiet door de vele uitzonderingen.

Het project e-gov 3.0 zal verder worden geïmplementeerd om de aangifte van loon- en arbeidstijdgegevens te moderniseren, de administratie voor de werkgevers te vereenvoudigen en innovaties te faciliteren.

De **administratieve verplichtingen voor werkgevers voor deeltijdse arbeid zullen worden vereenvoudigd**, zonder vermindering van de bescherming van de onvrijwillig deeltijdse werknemers.

Waar akkoorden tussen de werkgever en de werknemer zesmaandelijks hernieuwd moeten worden, wordt deze verplichting vervangen door of minstens aangevuld met de mogelijkheid om een akkoord van onbepaalde duur te sluiten met een zesmaandelijks herroepingsrecht.

Ik hecht er ook veel belang aan om het leven van burgers en bedrijven gemakkelijker te maken. Daarom zal ik maatregelen voorleggen aan de Ministerraad die het mogelijk maken om de administratieve verplichtingen voor ondernemers te vereenvoudigen of te schrappen.

9. Sociale fraudebestrijding

De regering voert de strijd tegen **sociale fraude en sociale dumping** op, die de basis van onze sociale zekerheid verzwakken, de goede werking van de arbeidsmarkt belemmeren, de economie ontwrichten door oneerlijke concurrentie te creëren en de gezondheid en veiligheid van werknemers en zelfstandigen in gevaar brengen.

Om sociale fraude, zwartwerk en sociale dumping te voorkomen en te bestrijden nemen de minister van Sociale Fraudebestrijding, de minister van Sociale Zaken, de minister van Zelfstandigen en Middenstand en ikzelf gerichte maatregelen om het concurrentievermogen van onze bedrijven te vrijwaren en een eerlijke concurrentie te verzekeren.

Een effectief sanctioneringsbeleid is immers essentieel om valsspellers te ontmoedigen en de sociale bescherming van werknemers, zelfstandigen en eerlijke burgers te waarborgen.

Het sociaal overleg en de sectorale aanpak zullen een doorslaggevende plek krijgen wat deze onderwerpen betreft.

Om dat te verhelpen, zullen er **zwaardere sancties** worden opgelegd, met minimumgeldboetes van 50 % van het huidige maximumbedrag in geval van een zware inbreuk op het **Sociaal Strafwetboek**. Fraudeurs zullen het recht op RSZ-kortingen verliezen. Bedrijven die aan

administratieve et n'atteint pas son objectif en raison des nombreuses exemptions existantes.

Le projet e-gov 3.0 continuera d'être mis en œuvre afin de moderniser la déclaration des données salariales et des heures de travail, de simplifier l'administration pour les employeurs et de faciliter les innovations.

Les **obligations administratives des employeurs pour le travail à temps partiel seront simplifiées**, sans diminution de la protection des travailleurs à temps partiel involontaires.

Là où des accords entre l'employeur et le salarié doivent être renouvelés tous les six mois, cette obligation sera remplacée par la possibilité de conclure un accord à durée indéterminée avec un droit de rétractation tous les six mois.

J'accorde également une grande importance à simplifier la vie des citoyens et des entreprises. C'est pourquoi je soumettrai au Conseil des ministres des mesures permettant de simplifier ou de supprimer les obligations administratives pour les entrepreneurs.

9. Lutte contre la fraude sociale

Le gouvernement intensifie la **lutte contre la fraude sociale et le dumping social**, qui affaiblissent la base de notre sécurité sociale, entrave le bon fonctionnement du marché du travail, perturbe l'économie en créant une concurrence déloyale et met en danger la sécurité et la santé des salariés et des indépendants.

Pour prévenir et lutter contre la fraude sociale, le travail au noir et le dumping social, le ministre de la lutte contre la fraude sociale, le ministre des affaires sociales, le ministre des Indépendants et des Classes moyennes et moi-même mettrons en place des mesures ciblées permettant de préserver la compétitivité de nos entreprises et d'assurer une concurrence loyale.

En effet, une politique de sanctions efficace est essentielle pour dissuader les fraudeurs et garantir la protection sociale des travailleurs, des indépendants et des citoyens honnêtes.

La concertation sociale et l'approche sectorielle auront, sur ces sujets, une place prépondérante.

Pour y remédier, des **sanctions renforcées** seront appliquées, avec des amendes minimales de 50 % du montant maximal prévu en cas de violation grave du **Code pénal social**. Les fraudeurs perdront le droit aux réductions ONSS. En effet, les entreprises pratiquant

sociale dumping doen dezelfde voordelen niet meer genieten als bedrijven die wel de regels volgen.

De **sociale inspectiediensten zullen worden versterkt** en beter uitgerust om misbruik op te sporen en te bestraffen, met name via het gebruik op afstand van de gegevens van de witte kassa. De **monitoring van de antifraudemaatregelen** zal worden verbeterd, en het “**meldpunt voor een eerlijke concurrentie**” zal worden geoptimaliseerd om verboden internationale tewerkstelling sneller te melden.

Er zal een **betere samenwerking** worden opgezet tussen het federale en het gewestelijke niveau, net als met de buitenlandse inspectiediensten. Samen met de minister van Migratie zal de behandelingstermijn voor het verkrijgen van een gecombineerde vergunning (single permit) worden verkort om een efficiënter beheer van de arbeidsmigratie te faciliteren.

We zullen de ketens van onderaanneming evalueren in de bouwsector en in de vleessector en we zullen een verplichte registratie opleggen bij het verlaten van de werven.

Het aantal **controles op zwartwerk door werklozen** zal ook worden verhoogd.

Tot slot zullen de Belgische bedrijven die buitenlands personeel tewerkstellen, worden **gesensibiliseerd voor de risico's die ze lopen door een beroep te doen op personeel van niet-erkende buitenlandse bedrijven**.

De rol van de **SIOD** zal worden geactualiseerd. Bovendien zal de prioriteit uitgaan naar de meest schadelijke vormen van fraude, zoals **mensenhandel, zwartwerk en georganiseerde sociale fraude**.

10. Een gemoderniseerd sociaal overleg: evenwicht tussen dialoog, verantwoordelijkheid en transparantie

Gelet op de grote uitdagingen en fundamentele hervormingen die zich aandienen in het arbeidsmarktbeleid en de sociale zekerheid gaan we het overleg hierover aan met de sociale partners en deelstaten. Op meerdere principes in het regeerakkoord wordt expliciet verwezen naar het feit dat we de sociale partners vragen om een voorstel te doen en/of advies te geven. Indien het sociaal overleg na een vooraf vastgelegde en voldoende ruime termijn geen akkoord bereikt over deze dossiers, zal het aan de regering zijn om een beslissing te nemen met respect voor de vooraf bepaalde budgettaire marge en het beginsel van de democratische besluitvorming.

le dumping social ne bénéficieront plus des mêmes avantages que celles respectant les règles.

Les **services d'inspection sociale seront renforcés** et mieux équipés pour détecter et sanctionner les abus, notamment via l'utilisation à distance des **données des caisses blanches**. Le **monitoring des mesures antifraude** sera amélioré, et le “**point de contact pour une concurrence loyale**” sera optimisé pour signaler rapidement les détachements internationaux illégaux.

Une **meilleure coopération** sera mise en place entre les niveaux fédéral et régional, ainsi qu'avec les services d'inspection étrangers. En collaboration avec la ministre de la Migration, les **délais pour l'obtention du permis combiné (single permit)** seront réduits afin de faciliter une gestion plus efficace de la migration de main-d'œuvre.

Dans les **secteurs** de la construction et de la viande, nous évaluerons les **chaînes de sous-traitance** et imposerons un **enregistrement obligatoire à la sortie des chantiers**.

Le nombre de **contrôles sur le travail au noir des chômeurs** sera également renforcé.

Enfin, les entreprises belges employant du personnel étranger seront **sensibilisées aux risques liés à recourir à du personnel détaché issu d'entreprises étrangères non agréées**.

Le rôle du **SIRS** sera actualisé. De plus, ses priorités seront de cibler les fraudes les plus préjudiciables, notamment la **traite des êtres humains, le travail au noir et la fraude sociale organisée**.

10. Une concertation sociale modernisée: équilibre entre dialogue, responsabilité et transparence

Compte tenu des grands défis et des réformes fondamentales qui se profilent en matière de politique du marché du travail et de sécurité sociale, nous entamerons des concertations avec les partenaires sociaux et les entités fédérées. Sur plusieurs principes de l'accord de gouvernement, il est explicitement fait référence au fait que nous demandons aux partenaires sociaux de faire une proposition et/ou de formuler un avis. Si la concertation sociale n'aboutit pas à un accord sur un dossier après une période prédéterminée et suffisamment longue, il incombera au gouvernement de décider, dans le respect de la marge budgétaire préalablement établie et du principe de processus décisionnel démocratique.

We aanvaarden niet dat de kostprijs van sociale akkoorden automatisch doorgeschoven wordt naar de belastingbetaler. **We responsabiliseren daarvoor alle partners in hun rol van paritaire beheerders van de sociale zekerheid** door de gehele financiering transparanter te maken en hervormingen die de betaalbaarheid verbeteren dwingend te maken. Afspraken tussen de sociale partners die de inkomsten of uitgaven van de federale overheid beïnvloeden, zullen alvorens de regering ermee instemt of ze omzet in regelgeving, worden afgetoetst op de inpasbaarheid in het meerjarig begrotingstraject, Indien niet zal er geen instemming worden verleend en vraagt de regering om er vooraf evenwaardige compenserende maatregelen in op te nemen.

We waarborgen de juridische bescherming van de vakbonden voor wat betreft betogingen en stakingen onder stakingsaanzegging of hun rol binnen bedrijven, zodat ze hun historische rol kunnen blijven spelen. Voor hun handelingen als dienstverlener of als organisator van (andere) activiteiten vallen ze onder de gangbare regels van financiële transparantie en juridische aansprakelijkheid.

De vakbonden blijven de werkloosheidsuitkeringen uitbetalen, maar **de sociale partners maken geen deel meer uit van het beheerscomité van de Hulpkas Voor Werkloosheidsuitkeringen (HVW)**. We moderniseren de dienstverlening en verhogen de efficiëntie van de HVW.

Het Rekenhof controleert of publieke middelen correct en doelmatig worden besteed. In dit kader dienen ook de overheidsgelden die naar de meewerkende instellingen in de secundaire netwerken van de sociale zekerheid vloeien te worden onderzocht om een correcte en efficiënte toekenning van sociale prestaties te verzekeren.

Om de efficiëntie van de uitbetalingsinstellingen van werkloosheidsuitkeringen te verbeteren, zal op 1 januari 2026 een **kwaliteitsbarometer** worden ingevoerd, zoals reeds bestaat voor erkende sociale secretariaten. Deze barometer heeft als doel de kwaliteit van de gegevensverwerking en -uitwisseling tussen de uitbetalingsinstellingen en de Openbare Instellingen voor Sociale Zekerheid (OISZ) te verbeteren, en moet leiden tot een betere kwaliteit van de dienstverlening aan werkzoekenden. De RVA controleert of aan de vast te leggen criteria wordt voldaan.

De **ontslagbescherming** van effectief verkozen personeelsleden in de sociale verkiezingen blijft ongewijzigd. Voor **kandidaten die niet verkozen zijn** zal de beschermingsperiode worden teruggebracht van 2 jaar naar 6 maanden.

Nous refusons que le coût des accords sociaux se répercute automatiquement sur les contribuables. À cette fin, nous **responsabilisons tous les partenaires en ce qui concerne leur rôle de gestionnaires paritaires de la sécurité sociale** en rendant l'ensemble du financement plus transparent et en rendant plus contraignantes les réformes qui améliorent l'accessibilité financière. Les accords entre les partenaires sociaux qui influencent les revenus ou les dépenses du gouvernement fédéral seront, avant que le gouvernement n'y consente ou ne les transforme en réglementation, évalués pour leur compatibilité avec le parcours budgétaire pluriannuel. Si ce n'est pas le cas, aucune approbation ne sera donnée et le gouvernement demandera qu'ils incluent au préalable des mesures compensatoires équivalentes.

Nous garantissons la protection juridique des syndicats concernant les manifestations et les grèves avec un préavis de grève ou leur rôle dans les entreprises afin que chaque organisation puisse continuer à exercer son rôle historique. Pour leurs actions comme prestataire de service ou organisateur d'autres activités, elles sont soumises aux règles habituelles de transparence financière et de responsabilité juridique.

Les syndicats continueront de verser les allocations de chômage, mais **les partenaires sociaux ne feront plus partie du comité de gestion de la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage (CAPAC)**. Nous modernisons les services et augmentons l'efficacité de la CAPAC.

La Cour des comptes vérifiera si les fonds publics sont utilisés de manière correcte et efficace. Les fonds publics alloués aux institutions participantes des réseaux secondaires de la sécurité sociale seront également examinés pour assurer une attribution correcte et efficace des prestations sociales.

Pour améliorer l'efficacité des institutions de paiement des allocations de chômage, un **baromètre de qualité** sera introduit le 1^{er} janvier 2026, comme cela existe déjà pour les secrétariats sociaux agréés. Ce baromètre a pour objectif d'améliorer la qualité du traitement des données et de l'échange d'informations entre les institutions de paiement et les institutions publiques de sécurité sociale (IPSS), et doit conduire à une meilleure qualité du service rendu aux demandeurs d'emploi. L'ONEM contrôlera si les critères à définir sont respectés.

La **protection contre le licenciement** des membres du personnel effectivement élus lors des élections sociales restera inchangée. Pour les **candidats non élus**, la période de protection sera réduite de 2 ans à 6 mois.

Het recht op vrije meningsuiting en het recht om te demonstreren zijn beide fundamentele pijlers van onze democratie. Terwijl het stakingsrecht een grondrecht is in België, dat beschermd is door het nationaal en het internationaal recht, **is dit recht echter niet absoluut** en moet het worden uitgeoefend met respect voor de openbare orde en de rechten van derden. Wij erkennen de noodzaak om maatregelen te nemen in geval van zware verstoringen van de openbare orde of wanneer de veiligheid in gevaar komt. Zo staan we rechters toe om relschoppers als bijkomende straf uit te sluiten van demonstraties, met als doel de openbare veiligheid en de orde te waarborgen.

We vragen aan de sociale partners om tegen 31 december 2025 **de uitoefening van het stakingsrecht te verduidelijken** door de overeengekomen principes uit het Herenakkoord van 2002 te actualiseren met respect voor de internationale normen en de rechtspraak. Daarbij moet het stakingsrecht gegarandeerd blijven, met respect voor de rechten en vrijheden van anderen en de openbare orde. De regering engageert zich om dit akkoord te honoreren.

We sluiten tripartite sociale akkoorden in de federale non profit-sectoren met het oog op een opwaardering en modernisering van de arbeidsomstandigheden in deze sectoren.

De minister van Werk,

David Clarinval

Le droit à la liberté d'expression et le droit de manifester sont des piliers fondamentaux de notre démocratie. Si le droit de grève est un droit fondamental en Belgique, protégé par le droit national et international, ce droit **n'est toutefois pas absolu** et doit s'exercer dans le respect de l'ordre public et des droits des tiers. Nous reconnaissons la nécessité de prendre des mesures en cas de perturbation grave de l'ordre public ou lorsque la sécurité est mise en danger. Ainsi, nous permettons aux juges d'exclure les émeutiers des manifestations comme peine complémentaire, afin de garantir la sécurité et l'ordre public.

Nous demandons aux partenaires sociaux de **clarifier l'exercice du droit de grève** d'ici le 31 décembre 2025 en actualisant les principes convenus dans l'Accord des partenaires sociaux de 2002, dans le respect des normes internationales et de la jurisprudence. Le droit de grève doit être garanti, tout en respectant les droits et libertés des autres ainsi que l'ordre public. Le gouvernement s'engage à respecter cet accord.

Nous concluons des accords sociaux tripartites dans les secteurs fédéraux du non-marchand en vue d'améliorer et de moderniser les conditions de travail dans ce secteur.

Le ministre de l'Emploi,

David Clarinval