

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

3 april 2026

**WETSONTWERP**  
  
**houdende**  
**diverse arbeidsbepalingen**

**Verslag van de eerste lezing**

namens de commissie  
voor Sociale Zaken, Werk en  
Pensioenen  
uitgebracht door  
mevrouw **Nadia Moscufo** en  
de heer **Vincent Van Quickenborne**

**Inhoud**

Blz.

I. Inleidende uiteenzetting .....	3
II. Algemene bespreking.....	9
III. Stemmingen .....	124

*Zie:*

Doc 56 **1324/ (2025/2026)**:

001: Wetsontwerp.

002 en 003: Amendementen.

**Zie ook:**

005: Artikelen aangenomen in eerste lezing.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

3 avril 2026

**PROJET DE LOI**  
  
**portant des dispositions diverses**  
**relatives au travail**

**Rapport de la première lecture**

fait au nom de la commission  
des Affaires sociales, de l'Emploi et  
des Pensions  
par  
Mme **Nadia Moscufo** et  
M. **Vincent Van Quickenborne**

**Sommaire**

Pages

I. Exposé introductif.....	3
II. Discussion générale.....	9
III. Votes.....	124

*Voir:*

Doc 56 **1324/ (2025/2026)**:

001: Projet de loi.

002 et 003: Amendements.

**Voir aussi:**

005: Articles adoptés en première lecture.

03469

**Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag/  
Composition de la commission à la date de dépôt du rapport**

Voorzitter/Président: Denis Ducarme

**A. — Vaste leden / Titulaires:**

N-VA	Eva Demesmaecker, Wouter Raskin, Axel Ronse
VB	Kurt Moons, Ellen Samyn
MR	Denis Ducarme, Florence Reuter
PS	Caroline Désir, Marie Meunier
PVDA-PTB	Nadia Moscufo, Robin Tonniau
Les Engagés	Isabelle Hansez, Anne Pirson
Vooruit	Anja Vanrobaeys
cd&v	Nathalie Muylle
Ecolo-Groen	Sarah Schiltz
Anders.	Vincent Van Quickenborne

**B. — Plaatsvervangers / Suppléants:**

Kathleen Depoorter, Frieda Gijbels, Lotte Peeters, Wim Van der Donckt
Britt Huybrechts, Dieter Keuten, Dominiek Snelpe
Daniel Bacquelaïne, Christophe Bombled, Victoria Vandenberg
Frédéric Daerden, Dimitri Legasse, Sophie Thémont
Roberto D'Amico, Kim De Witte, Raoul Hedebouw
Xavier Dubois, Jean-François Gatelier, Aurore Tourneur
Fatima Lamarti, Funda Oru
Leentje Grillaert, Nahima Lanjri
Jeroen Van Lysebettens, Dieter Vanbesien
Alexia Bertrand, Irina De Knop

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
Anders.	: Anders.
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
ONAFH/INDÉP	: Onafhankelijk-Indépendant

Afkorting bij de nummering van de publicaties:		Abréviations dans la numérotation des publications:	
DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 <sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 56 0000/000	Document de la 56 <sup>e</sup> 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 toespraken (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)

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft dit wetsontwerp in eerste lezing besproken tijdens haar vergaderingen van 11 en 24 maart 2026.

### I. — INLEIDENDE UITEENZETTING

*De heer David Clarinval, vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Landbouw, benadrukt dat de twee voorliggende wetsontwerpen ertoe strekken meerdere in het regeerakkoord afgesproken hervormingen door te voeren. Zij behelzen belangrijke maatregelen waarbij de minister ervan overtuigd is dat ze in de praktijk echt een verschil zullen maken, voor zowel de werknemers als de werkgevers.*

De minister gaat eerst in op het wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen. Een eerste belangrijke hervorming in dit wetsontwerp strekt ertoe de administratieve lasten voor de ondernemingen te verminderen.

Ter uitvoering van het regeerakkoord schrapt de regering de verplichting om alle toepasselijke uurroosters op te nemen in het arbeidsreglement. Thans moeten de werkgevers immers vaak een groot aantal mogelijke uurroosters in het arbeidsreglement opnemen, waardoor dat document nodeloos ingewikkeld wordt.

De regering maakt het voortaan mogelijk in het arbeidsreglement een kader voor de arbeidstijd op te nemen dat voldoende transparantie en bescherming biedt voor de werknemers, terwijl de werkgevers de nodige speelruimte behouden om de uurroosters concreet af te stemmen naargelang van de praktische noden op het terrein.

Dat kader voor de arbeidstijd is geen nieuwheid: het bestaat al voor de deeltijdwerknemers met een variabel uurrooster. Datzelfde kader zal voortaan ook kunnen worden toegepast op de voltijdse werknemers en op de deeltijdse werknemers met een vast uurrooster.

De opname van dat kader in het arbeidsreglement zal plaatsvinden volgens de gebruikelijke procedure tot wijziging van het arbeidsreglement, waarna de werkgever en de werknemer in onderling overleg een uurrooster kunnen overeenkomen.

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné ce projet de loi en première lecture au cours de sa réunion des 11 et 24 mars 2026.

### I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF

*M. David Clarinval, vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et de l'Agriculture, souligne que les deux projets de loi à l'examen mettent en œuvre une série de réformes prévues par l'accord de gouvernement fédéral. Ils contiennent des mesures importantes dont le ministre est convaincu qu'elles feront une réelle différence sur le terrain, tant pour les travailleurs que pour les employeurs.*

Le ministre commence par le projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail: une première réforme importante reprise dans ledit projet de loi permettra de réduire les charges administratives pour les entreprises.

En exécution de l'accord de gouvernement, le gouvernement supprime l'obligation d'inscrire tous les horaires de travail applicables dans le règlement de travail. En effet, aujourd'hui, les employeurs doivent souvent y reprendre un grand nombre d'horaires possibles, ce qui rend ce document inutilement complexe.

Le gouvernement rend désormais possible l'inscription, dans le règlement de travail, d'un cadre relatif au temps de travail qui offre une transparence et une protection suffisantes pour les travailleurs, tout en laissant aux employeurs la marge nécessaire pour organiser concrètement les horaires en fonction des besoins sur le terrain.

Ce cadre relatif au temps de travail n'est pas une nouveauté: il existe déjà pour les travailleurs à temps partiel à horaire variable. C'est ce même cadre qui pourra désormais également être utilisé pour les travailleurs à temps plein et pour les travailleurs à temps partiel à horaire fixe.

L'introduction de ce cadre dans le règlement de travail se fera selon la procédure habituelle de modification du règlement de travail, après quoi l'employeur et le travailleur pourront convenir d'un horaire d'un commun accord.

Bovendien voorziet de regering in een flexibelere procedure om dat arbeidstijdkader uit te breiden of een nieuw uurrooster aan het arbeidsreglement toe te voegen.

Het regeerakkoord vermeldt ook de afschaffing van de verplichting voor de deeltijdse werknemers om minstens een derde van de wekelijkse arbeidsduur van een voltijdwerknemer te werken.

Die verplichting van een derde wordt verlaagd naar een tiende.

De minister benadrukt dat een afwijking van die eenderderegels thans al mogelijk is, mits de sociale partners daarmee instemmen. Die overeenkomsten blijven uiteraard volledig gehandhaafd onder de nieuwe wetgeving.

Voorts zal nog dit jaar een evaluatie plaatsvinden van de maatregelen ter bevordering van de inzetbaarheid.

Wanneer een werknemer thans door zijn werkgever wordt ontslagen en op het moment van ontslag recht heeft op een wettelijke opzegtermijn van ten minste 30 weken, kan hij aanspraak maken op een eenmalig forfaitair budget van 1800 euro (bedrag van toepassing vanaf 1 april 2025), dat bij de RVA kan worden aangevraagd. Dat budget is bestemd voor de financiering van maatregelen ter bevordering van de inzetbaarheid. De rechthebbenden die daar aanspraak op willen maken, moeten een aanvraag indienen bij de RVA, die de kosten van die maatregelen vergoedt tot een maximum van 1800 euro.

Tot dusver hebben drie personen gebruikgemaakt van die maatregel. Derhalve worden de Nationale Arbeidsraad en het beheerscomité van de RVA verzocht nog dit jaar een evaluatie uit te voeren, om na te gaan of die middelen doeltreffender of gericht zou kunnen worden ingezet.

Vervolgens gaat de minister in op de afschaffing van het verbod op nachtarbeid en op de wijzigingen en versoepelingen die worden doorgevoerd voor de distributiesector en de aanverwante sectoren, inclusief e-commerce.

In dat verband zij erop gewezen dat de hervormingen met betrekking tot nachtwerk die het voorliggende wetsontwerp beoogt door te voeren, deel uitmaken van een bredere strategie om de Belgische arbeidsmarkt duurzamer te maken en de werkzaamheidsgraad te verhogen. Zulks is onontbeerlijk om de houdbaarheid van ons sociaal stelsel op lange termijn te waarborgen.

Le gouvernement prévoit, en outre, une procédure plus souple permettant d'étendre ce cadre relatif au temps de travail ou d'ajouter un nouvel horaire dans le règlement de travail.

L'accord de gouvernement prévoyait également de supprimer l'obligation pour les travailleurs à temps partiel de prester au moins un tiers de la durée hebdomadaire de travail d'un travailleur à temps plein.

Cette obligation d'un tiers est désormais abaissée à un dixième.

Le ministre tient à souligner qu'une dérogation à cette règle du tiers était déjà possible aujourd'hui, moyennant un accord des partenaires sociaux. Ces accords restent bien entendu pleinement maintenus par la nouvelle législation.

Par ailleurs, une évaluation relative aux mesures visant à renforcer l'employabilité sera encore réalisée cette année.

Aujourd'hui, lorsqu'un travailleur est licencié par l'employeur et qu'il a droit, au moment du licenciement, à un préavis légal d'au moins 30 semaines, il peut bénéficier d'un budget forfaitaire unique de 1800 euros (montant applicable au 1<sup>er</sup> avril 2025), qui peut être demandé auprès de l'ONEM. Ce budget est destiné à financer des mesures favorisant l'employabilité. Les bénéficiaires qui souhaitent y recourir doivent introduire une demande auprès de l'ONEM, qui rembourse le coût de ces mesures jusqu'à concurrence de 1800 euros.

À ce jour, cette mesure a été utilisée par 3 personnes. Nous demandons dès lors au Conseil national du Travail et au comité de gestion de l'ONEM d'en réaliser une évaluation encore cette année, afin d'examiner si ces moyens pourraient être utilisés de manière plus efficace ou plus ciblée.

Le ministre en vient ensuite à la suppression de l'interdiction du travail de nuit ainsi qu'aux modifications et assouplissements introduits pour le secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique.

Il est important de souligner que les réformes relatives au travail de nuit introduites par le projet de loi à l'examen s'inscrivent dans une stratégie plus large visant à rendre notre marché du travail plus durable et à augmenter le taux d'emploi. C'est indispensable pour garantir la viabilité de notre système social à long terme.

De minister citeert enkele cijfers uit een nota van de diensten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO).

In 2023 was 0,11 % van de werknemers in België actief in de sector “detailhandel, niet in winkels, via thuisverkoop of op markten”, waar de e-commerce deel van uitmaakt (Eurostat), tegenover een Europees gemiddelde van 0,28 %. In Duitsland is dat 0,11 %, in Frankrijk 0,40 % en in Nederland 1,26 %.

Mocht België het Europees gemiddelde behalen, zou dat neerkomen op 8464 extra banen. De uitbreiding van avond- en nachtarbeid zou dus een positief effect moeten hebben op de werkgelegenheid, zowel in de e-commercesector als in de traditionele handel.

Volgens de gegevens van Eurostat is er in ons land minder avond- en nachtarbeid dan in de buurlanden en in de EU in het algemeen.

Het percentage van de beroepsbevolking (20-64 jaar) dat avondarbeid verricht, bedraagt in ons land 11,5 %, iets lager dan het Europees gemiddelde (12,7 %) en de cijfers voor Duitsland (15,2 %) en Nederland (12,6 %), maar veel hoger dan in Frankrijk (7,6 %).

Wat nachtarbeid betreft, gaat het om 3,4 %. Dat is opnieuw minder dan het Europees gemiddelde (4,6 %) en Duitsland (4,7 %) en Frankrijk (3,9 %), maar dit keer wel meer dan Nederland (2,9 %).

Het valt te verwachten dat de uitbreiding van avond- en nachtarbeid een aanzienlijke impact zal hebben op de handel en distributie, zowel in de e-commerce als in de traditionele (“fysieke”) handel.

De minister verwijst daarenboven naar het advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven van 30 september 2025, waarin wordt bevestigd dat logistieke centra zich naar de buurlanden hebben verplaatst, waar ongeveer 20.000 banen zijn gecreëerd.

In de periode 2010-2019 heeft ons land 2,3 % of 12.000 banen verloren in de distributie en logistiek. In Duitsland groeide het aantal banen met 16 % en in Nederland met 11 %.

Binnen dit Parlement zijn er voor- en tegenstanders van deze maatregelen. De minister is zich daar terdege van bewust.

De hervormingen zijn het onderwerp geweest van veel besprekingen en verschillende adviezen.

Le ministre donne quelques chiffres provenant d’une note rédigée par les services du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS).

En 2023, 0,11 % des travailleurs en Belgique étaient actifs dans le secteur “commerce de détail hors magasin, à domicile ou sur les marchés”, dont fait partie l’e-commerce (Eurostat), contre une moyenne européenne de 0,28 %. En Allemagne, ce chiffre est de 0,11 %, contre 0,40 % en France et 1,26 % aux Pays-Bas.

Si la Belgique atteignait la moyenne européenne, cela représenterait 8464 emplois supplémentaires. L’extension du travail en soirée et de nuit devrait donc avoir un effet positif sur l’emploi, tant dans le secteur du commerce électronique que dans le commerce traditionnel.

D’après les données d’Eurostat, il ressort que dans notre pays, on effectue moins de travail en soirée et de nuit que dans les pays voisins et que dans l’UE en général.

Le pourcentage de travail en soirée parmi l’ensemble des actifs (20-64 ans) dans notre pays s’élève à 11,5 % (2024), légèrement en dessous de la moyenne européenne (12,7 %) et des chiffres de l’Allemagne (15,2 %) et des Pays-Bas (12,6 %) – mais bien au-dessus de la France (7,6 %).

Pour le travail de nuit, il s’agit de 3,4 %, à nouveau en dessous de la moyenne européenne (4,6 %) et également en dessous de l’Allemagne (4,7 %) et de la France (3,9 %), mais cette fois-ci au-dessus des Pays-Bas (2,9 %).

On peut s’attendre à ce que l’extension du travail en soirée et de nuit ait un effet important dans le commerce et la distribution, tant dans le commerce électronique que dans le commerce classique (“physique”).

Le ministre souhaite aussi faire référence à l’avis du Conseil central de l’économie du 30 septembre 2026 qui confirme une délocalisation de centres logistiques vers les pays voisins où environ 20.000 emplois ont été créés.

Dans la période 2010-2019, nous avons perdu 2,3 % ou 12.000 d’emplois dans la distribution et la logistique. En Allemagne, on peut constater une croissance de 16 % des emplois et aux Pays-Bas de 11 %.

Au sein de ce Parlement, il y a des partisans de ces mesures et des opposants, le ministre en est parfaitement conscient.

Ces réformes ont fait l’objet de nombreuses discussions et de plusieurs avis.

De minister heeft veel kritiek gehoord, maar geen alternatieven.

Deze regering geeft echter blijk van ambitie en heeft gekozen voor een aanpak op basis van structurele maatregelen. Als minister van Werk zet de minister zich volledig in voor de modernisering van het arbeidsrecht.

Concreet betekent dat het volgende.

Vooreerst schaft de regering in alle sectoren het verbod op nachtarbeid af. Dat is trouwens de enige maatregel die op alle sectoren van toepassing is.

Alle andere maatregelen zijn enkel van toepassing op de distributiesector en aanverwante sectoren, waaronder de e-commerce. Zoals in deze commissie al meerdere malen is toegelicht, gaat het om bedrijven die onder 14 paritaire comités vallen en actief zijn in de detailhandel, de groothandel, het transport voor rekening van derden, de logistiek en de e-commerce. Ook bpost valt onder die regels.

In die sectoren wordt nachtarbeid gedefinieerd als werk dat wordt uitgevoerd tussen 23 uur 's avonds en 6 uur 's ochtends. De regering houdt zich zo volledig aan Verdrag nr. 171 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), waarmee ter zake contact is opgenomen.

Verder zullen de bedrijven in die sectoren gemakkelijker nachtarbeid kunnen invoeren, zonder daarvoor al te zware kosten te moeten betalen.

Wat de premies betreft, zal er een impact zijn, maar alleen voor nieuwe werknemers die na de inwerkingtreding van de wet in dienst worden genomen. Zij zullen een premie ontvangen vanaf 23 uur in plaats van vanaf 20 uur.

In ieder geval blijft de in cao nr. 49 vastgelegde minimumpremie gehandhaafd en wordt die bij dit wetsontwerp verplicht gesteld.

De minister wil voorts op drie punten wijzen:

— Voor de werknemers die reeds in de distributiesector actief zijn, verandert er niets. Zij behouden hun koopkracht. Wat hen betreft, zal het premiestelsel pas kunnen worden gewijzigd indien economische redenen zulks rechtvaardigen, en nadat het paritair comité hierover werd gevat. De minister wijst erop dat dat vandaag ook al het geval is.

Le ministre a entendu beaucoup de critiques, mais n'a en revanche pas entendu d'alternatives.

L'actuel gouvernement fait toutefois preuve d'ambition et a choisi d'adopter une approche qui mise sur des mesures structurelles. Le ministre de l'Emploi s'engage pleinement en faveur de la modernisation du droit du travail.

Concrètement, cela implique ce qui suit.

Tout d'abord, le gouvernement supprime l'interdiction du travail de nuit dans tous les secteurs. Il s'agit d'ailleurs de la seule mesure qui s'applique à l'ensemble des secteurs.

Toutes les autres mesures ne s'appliquent qu'au secteur de la distribution et aux secteurs connexes, y compris le commerce électronique. Comme cela a déjà été expliqué à plusieurs reprises au sein de cette commission, il s'agit d'entreprises relevant de 14 commissions paritaires et exerçant des activités dans le commerce de détail, le commerce de gros, le transport pour compte de tiers, la logistique et le commerce électronique. bpost est également concernée par ces règles.

Dans ces secteurs, le travail de nuit est défini comme le travail presté entre 23 heures et 6 heures. Le gouvernement se conforme ainsi pleinement à la Convention n° 171 de l'Organisation internationale du Travail (OIT), avec laquelle un contact a été pris à ce sujet.

Cela permettra aux entreprises de ces secteurs d'introduire plus facilement le travail de nuit, sans devoir supporter un coût trop lourd.

En ce qui concerne les primes, il y aura un impact, mais seulement pour les nouveaux travailleurs engagés après l'entrée en vigueur de la loi: ceux-ci recevront une prime à partir de 23 h au lieu de 20 h.

En tout état de cause, la prime minimale prévue par la CCT n° 49 sera maintenue et imposée par le projet de loi.

Le ministre souhaite également souligner trois éléments:

— Pour les travailleurs déjà actifs dans le secteur de la distribution, rien ne change. Ils conservent leur pouvoir d'achat. Pour ces derniers, une modification des primes ne pourra intervenir que si des raisons économiques le justifient, et uniquement après que la commission paritaire compétente aura été saisie. Le ministre souligne que c'est déjà le cas aujourd'hui.

– De wet bepaalt uitdrukkelijk dat er van dat onderscheid kan worden afgeweken na de inwerkingtreding van de wet.

– Voor de werknemers van de andere sectoren (gezondheidszorg, horeca enzovoort) verandert er evenmin iets.

De minister gaat vervolgens in op een andere maatregel, namelijk de beperking van de opzegtermijn tot 52 weken.

Zodra een werknemer 17 jaar of meer anciënniteit heeft, zal de opzegtermijn niet meer toenemen maar 52 weken blijven bedragen.

De beperking van de opzegtermijn zal de mobiliteit op de arbeidsmarkt bevorderen, aangezien werknemers minder geneigd zullen zijn louter wegens de mogelijk hoge ontslagvergoeding te lang in een functie te blijven.

Bovendien heeft de regering er bewust voor gekozen niets te veranderen aan de bestaande overeenkomsten.

Dit wetsontwerp bevat tevens een bepaling die de verplichting afschaft om voor elke uitzendkracht die voor het eerst bij een uitzendbureau in dienst treedt, een intentieverklaring op te stellen. Die maatregel geeft uitvoering aan het unanieme advies van de sociale partners (NAR-advies nr. 2.432).

Bovendien is het met het oog op de administratieve vereenvoudiging en de verdere digitalisering van de overheidsdiensten de bedoeling dat de toetredingsaktes in het kader van cao nr. 90 (bonusplannen) voortaan uitsluitend elektronisch kunnen worden ingediend.

De minister bespreekt vervolgens het tweede wetsontwerp dat aan de commissie wordt voorgelegd, namelijk het wetsontwerp houdende wijzigingen met betrekking tot de regeling van de vrijwillige overuren en van het Sociaal Strafwetboek.

Met dit wetsontwerp wordt in alle sectoren een aantrekkelijk systeem van 360 vrijwillige overuren ingevoerd, zonder motief en zonder inhaalrust. Voor 240 van die overuren is er geen verplicht overloon en is bruto gelijk aan netto, dus zonder sociale bijdragen of personenbelasting.

In de horecasector wordt het aantal vrijwillige overuren verhoogd tot 450 uur, waarvan 360 uur zonder overloon en met een netto gelijk aan bruto.

— La loi prévoit explicitement qu'il pourra être dérogé à cette distinction après l'entrée en vigueur de la loi.

— Pour les travailleurs des autres secteurs (les soins de santé, l'Horeca, etc.), rien ne change non plus.

Le ministre en vient ensuite à une autre mesure, à savoir la limitation du délai de préavis à 52 semaines.

Dès qu'un travailleur atteindra 17 ans d'ancienneté ou plus, le délai de préavis n'augmentera plus et sera fixé à 52 semaines.

La limitation du délai de préavis favorisera la mobilité sur le marché du travail, car les travailleurs seront moins enclins à rester trop longtemps dans une fonction uniquement en raison de l'indemnité de rupture potentiellement élevée.

Par ailleurs, ce gouvernement a fait le choix délibéré de ne rien modifier aux contrats existants.

Le projet de loi à l'examen contient également une disposition supprimant l'obligation d'établir une déclaration d'intention pour chaque travailleur intérimaire qui entre pour la première fois en service auprès d'une agence d'intérim. Cette mesure met en œuvre l'avis unanime des partenaires sociaux (avis CNT n° 2.432).

Par ailleurs, dans le cadre de la simplification administrative et de la poursuite de la digitalisation de l'administration, il est prévu que les actes d'adhésion dans le cadre de la CCT n° 90 – les plans bonus – ne puissent désormais plus être déposés que par voie électronique.

Le ministre en vient à présent au deuxième projet de loi qui est soumis aujourd'hui à cette commission: le projet de loi portant modifications relatives au régime des heures supplémentaires volontaires et du Code pénal social.

Avec ce projet de loi, un système attractif de 360 heures supplémentaires volontaires, sans motif, ni repos compensatoire, est instauré dans tous les secteurs. Pour 240 de ces heures supplémentaires, il n'y a pas d'obligation de sursalaire et le brut est égal au net, c'est-à-dire qu'il n'y a pas de cotisations sociales, ni d'impôt des personnes physiques.

Dans le secteur de l'Horeca, le nombre d'heures supplémentaires volontaires sera porté à 450 heures, dont 360 sans sursalaire et avec un brut égal au net.

Het gaat dus niet om een volledig nieuw systeem, maar wel om een verlenging en uitbreiding van het bestaande systeem van 120 relance-uren.

De regering waarborgt de continuïteit van het gebruik van vrijwillige overuren door in een inwerkingtreding op 1 april 2026 te voorzien. Het huidige systeem van 120 relance-uren werd verlengd tot 31 maart 2026, waardoor een naadloze overgang mogelijk wordt.

De ministers Jambon en Vandenbroucke zijn bezig met de nodige stappen in dat verband.

Bovendien werd de procedure vereenvoudigd. Terwijl de individuele overeenkomst tussen werknemer en werkgever voorheen om de zes maanden moest worden verlengd, wordt de overeenkomst voortaan voor een periode van één jaar gesloten. Zij zal telkens stilzwijgend worden verlengd voor een nieuwe periode van een jaar.

De overeenkomst kan te allen tijde schriftelijk door elk van de partijen worden opgezegd, met inachtneming van een opzegtermijn van één maand.

De vrijwillige overuren worden voortaan voorbehouden voor werknemers die voltijds werken en daarnaast ook voor deeltijdse werknemers die minstens 3 jaar deeltijds werken op voorwaarde dat er een tijdelijke toename van werk is. Er wordt evenwel in een uitzondering en een overgangsmaatregel voorzien voor deeltijdwerknemers die het systeem al gebruiken.

Met het oog op de evaluatie moet de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de ministers van Werk, Sociale Zaken en Financiën en de Nationale Arbeidsraad elk jaar een rapport bezorgen over het gebruik van de vrijwillige overuren.

Vrijwillige overuren zijn belangrijk voor de bedrijven omdat ze de nodige flexibiliteit bieden om pieken in de werkdruk op te vangen.

Ze maken het mogelijk snel op de vraag in te spelen, de productiviteit te verhogen en de administratieve lasten te verminderen.

Voor werknemers is het een mogelijkheid om hun inkomen bij hun eigen werkgever vrijwillig te doen toenemen en hun werktijd flexibeler in te delen, binnen een duidelijk en veilig kader.

Een laatste reeks artikelen van dit wetsontwerp betreft de aanpassing van het Sociaal Strafwetboek ingevolge het eerste wetsontwerp.

Il ne s'agit donc pas d'un système entièrement nouveau, mais bien d'une prolongation et d'une extension du système existant des 120 heures de relance.

Le gouvernement garantit la continuité de l'utilisation des heures supplémentaires volontaires en prévoyant une entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2026, de manière à assurer la transition avec le système actuel des 120 heures de relance, qui a été prolongé jusqu'au 31 mars 2026.

Les ministres Jambon et Vandenbroucke sont en train de faire le nécessaire à cet égard.

En outre, la procédure a été simplifiée. Alors qu'auparavant l'accord individuel entre le travailleur et l'employeur devait être renouvelé tous les six mois, l'accord sera désormais conclu pour une durée d'un an. Il sera tacitement renouvelé à chaque fois pour une nouvelle période d'un an.

L'accord peut être résilié à tout moment, par écrit, par chacune des parties, moyennant le respect d'un délai de préavis d'un mois.

Les heures supplémentaires volontaires seront dorénavant réservées aux travailleurs à temps plein et également aux travailleurs à temps partiel qui travaillent depuis au moins 3 ans à temps partiel et à la condition qu'il s'agisse d'un surcroît temporaire d'activité. Une exception et mesure transitoire est toutefois prévue pour des travailleurs à temps partiel utilisant déjà le système.

En ce qui concerne l'évaluation, l'Office national de sécurité sociale devra transmettre chaque année aux ministres de l'Emploi, des Affaires sociales et des Finances et au Conseil national du travail, un rapport concernant l'utilisation des heures supplémentaires volontaires.

Les heures supplémentaires volontaires sont importantes pour les entreprises car elles offrent la flexibilité nécessaire pour faire face aux pics d'activité.

Elles permettent de répondre rapidement à la demande, d'accroître la productivité et de réduire les charges administratives.

Pour les travailleurs, elles offrent la possibilité d'augmenter volontairement leurs revenus chez leur propre employeur et d'organiser leur temps de travail de manière plus flexible, dans un cadre clair et sécurisé.

Une dernière série d'articles de ce projet de loi concerne l'adaptation du Code pénal social à la suite du premier projet de loi.

Zo zal, in navolging van de vraag van de sociale partners, het ontbreken van de vermelding van een kader van de gewone arbeidstijd in het arbeidsreglement ook strafbaar worden gesteld.

Daarnaast moeten de inbreuken op het verbod op nachtarbeid worden afgeschaft, aangezien dat verbod niet langer van toepassing zal zijn.

Sommige leden hebben erop gewezen dat er veel is gesproken over deze geplande noodzakelijke hervormingen, zonder dat die tot op heden aan deze commissie werden voorgelegd.

De regering heeft inderdaad een diepgaand debat gevoerd over de maatregelen die vandaag worden voorgelegd. De regering is daar niet lichtzinnig aan begonnen. Er zijn talrijke besprekingen gevoerd, er is advies ingewonnen en de maatregelen zijn afgetoetst met het terrein.

De minister is er dan ook van overtuigd dat deze wetsontwerpen een echt verschil kunnen maken voor de toekomst, door banen te creëren, welvaart voort te brengen en ons land opnieuw aantrekkelijk te maken voor ondernemers en investeerders.

De minister rekent op de steun van de commissie om deze maatregelen aan te nemen en het concurrentievermogen van onze ondernemingen te verbeteren. Sterke bedrijven en sterke werknemers gaan hand in hand. Wanneer bedrijven groeien en goed presteren, plukken ook de werknemers daar de vruchten van.

## II. — ALGEMENE BESPREKING

### A. Vragen van de leden

*De heer Axel Ronse (N-VA)* benadrukt dat de maatregelen in voorliggende wetsontwerpen geen dag te vroeg komen. Hij wijst erop dat het land ondertussen al voor het vierde jaar op rij meer invoert dan uitvoert, wat resulteert in een negatieve handelsbalans. Zelfs sectoren die traditioneel de sterke pijlers van de Belgische export vormen, zoals de chemische en farmaceutische industrie, vertonen tekenen van verzwakking. Wanneer hij met ondernemers spreekt, hoort hij steeds vaker dezelfde bezorgdheid: zij geven aan dat de economische druk toeneemt en dat het steeds moeilijker wordt om te overleven in een context die zij als bijzonder onzeker en uitdagend ervaren.

À la demande des partenaires sociaux, l'absence de mention d'un cadre relatif à la durée normale du travail dans le règlement de travail sera sanctionnée.

Par ailleurs, les infractions relatives à l'interdiction du travail de nuit seront supprimées, puisqu'une telle interdiction ne sera plus d'application.

Certains membres ont souligné que l'on avait beaucoup parlé de ces réformes prévues et nécessaires, sans que celles-ci aient encore été présentées devant cette commission.

Le gouvernement a en effet mené un débat approfondi sur les mesures qui sont aujourd'hui soumises à la commission. Il ne s'est pas engagé à la légère. De nombreuses discussions ont eu lieu, des avis ont été sollicités et les mesures ont été confrontées à la réalité du terrain.

Le ministre est donc convaincu que ces projets de loi peuvent faire une réelle différence pour l'avenir: ils permettront de créer des emplois, de générer de la prospérité et de rendre à nouveau notre pays attractif pour entreprendre et investir.

Le ministre compte dès lors sur le soutien de la commission pour approuver ces mesures et renforcer la compétitivité de nos entreprises. Des entreprises fortes et des travailleurs forts vont de pair: lorsque les entreprises se développent et performant, les travailleurs en récoltent également les fruits.

## II. — DISCUSSION GÉNÉRALE

### A. Questions des membres

*M. Axel Ronse (N-VA)* souligne que les mesures prévues dans les projets de loi à l'examen arrivent à point nommé. Il fait remarquer que, pour la quatrième année consécutive, notre pays importe plus qu'il n'exporte, ce qui se traduit par une balance commerciale négative. Même les secteurs qui constituent traditionnellement les piliers de l'exportation belge, tels que l'industrie chimique et le secteur pharmaceutique, montrent des signes d'affaiblissement. Lorsqu'il discute avec des entrepreneurs, l'intervenant entend de plus en plus souvent la même préoccupation: ceux-ci indiquent que la pression économique s'intensifie et qu'il devient de plus en plus difficile de survivre dans un contexte qu'ils jugent particulièrement incertain et difficile.

Tegen die achtergrond stelt hij dat de regering moet nadenken over maatregelen die de economie opnieuw zuurstof kunnen geven. Volgens hem bestaan er in essentie drie grote beleidswerven of hervormingsdomeinen. De eerste werf betreft de loonkosten. De brutoloonkost in België moet in lijn liggen met die van de economieën waarmee Belgische bedrijven concurreren. Op dat vlak blijft nog veel werk te verrichten, zeker gezien de moeilijke budgettaire situatie van het land. Toch heeft de regering al stappen gezet, onder meer via een verlaging van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid.

Een tweede belangrijke werf heeft betrekking op de energiekosten voor bedrijven. Hij verwijst naar een beslissing van de bevoegde minister over de energienorm. De geopolitieke situatie, met name de spanningen en conflicten in het Midden-Oosten, vormt een bijkomende factor die de energieproblematiek kan verergeren. Tegen die achtergrond rijst de vraag welke bijkomende maatregelen de overheid nog kan nemen om ondernemingen te ondersteunen.

De derde werf situeert zich op het vlak van administratieve lasten en de rigiditeit van het arbeidsrecht. Het huidige arbeidsrecht gaat in belangrijke mate terug op historische structuren die hun oorsprong vinden in een veel oudere maatschappelijke context. Hij verwijst daarbij naar de invloed van historische figuren zoals Napoleon, die een grote rol speelde in de vormgeving van talrijke juridische domeinen, waaronder het burgerlijk recht, het strafrecht, het publiekrecht en zelfs het onderwijsstelsel. Ook het arbeidsrecht draagt nog sporen van die historische oorsprong. Dat leidde doorheen de tijd tot een reeks regels die ooit een duidelijke bedoeling hadden, maar die vandaag vaak eerder verstikkend werken, zowel voor werkgevers als voor werknemers.

Hij benadrukt dat het regeerakkoord daarom verschillende moderniseringsmaatregelen bevat en dat een aanzienlijk aantal daarvan in het voorliggende wetsontwerp werd opgenomen. Het gaat onder meer om versoepelingen rond het arbeidsreglement. Zo zullen ondernemingen niet langer verplicht zijn om uurroosters overal fysiek aan te plakken. Hij ziet daarin een evolutie richting een model dat meer lijkt op het Nederlandse stelsel, waarin werkgevers en werknemers meer vrijheid krijgen om onderling afspraken te maken over de arbeidsorganisatie.

Wat de arbeidsduur betreft, pleit hij ervoor om werknemers meer ruimte te geven om zelf te bepalen hoe zij hun arbeidstijd organiseren. Als iemand bijvoorbeeld een week 50 uur wil werken en de week daarna minder

Dans ce cadre, l'intervenant estime que le gouvernement doit réfléchir à des mesures susceptibles de redonner un nouveau souffle à l'économie. Selon lui, il existe essentiellement trois grands chantiers ou domaines de réforme. Le premier concerne les coûts salariaux. Le coût salarial brut en Belgique doit être aligné sur celui des économies avec lesquelles les entreprises belges sont en concurrence. Il reste encore beaucoup à faire dans ce domaine, surtout à la lumière de la situation budgétaire difficile du pays. Le gouvernement a toutefois déjà pris des mesures, notamment en réduisant les cotisations patronales de sécurité sociale.

Un deuxième chantier majeur concerne le coût de l'énergie pour les entreprises. L'intervenant évoque une décision du ministre compétent concernant la norme énergétique. La situation géopolitique, notamment les tensions et les conflits au Moyen-Orient, constitue un facteur supplémentaire susceptible d'aggraver la problématique énergétique. Dans ce contexte, la question se pose de savoir quelles mesures supplémentaires les pouvoirs publics peuvent encore prendre pour soutenir les entreprises.

Le troisième chantier concerne les charges administratives et la rigidité du droit du travail. Le droit du travail actuel s'appuie dans une large mesure sur des structures historiques qui trouvent leur origine dans un contexte social très ancien. L'intervenant fait ici référence à l'influence de figures historiques telles que Napoléon, qui a joué un rôle majeur dans l'élaboration de nombreux domaines juridiques, tels que le droit civil, le droit pénal, le droit public et même le système éducatif. Le droit du travail porte lui aussi les traces de ces origines historiques. Au fil du temps, on a édicté toute une série de règles qui avaient autrefois un objectif clair, mais qui, aujourd'hui, ont souvent un effet plutôt étouffant, tant pour les employeurs que pour les travailleurs.

Il souligne que c'est la raison pour laquelle l'accord de gouvernement comprend plusieurs mesures de modernisation. Un nombre considérable d'entre elles ont été intégrées dans le projet de loi à l'examen. Il s'agit notamment d'assouplissements concernant le règlement du travail. Ainsi, les entreprises ne seront plus tenues d'afficher physiquement les horaires de travail partout. L'intervenant y voit une évolution vers un modèle qui ressemble davantage au système néerlandais, dans lequel les employeurs et les travailleurs bénéficient d'une plus grande liberté pour conclure entre eux des accords sur l'organisation du travail.

En ce qui concerne la durée de travail, il préconise de laisser plus de marge de manœuvre aux travailleurs pour leur permettre d'aménager eux-mêmes leur temps de travail. Si, par exemple, une personne souhaite

wil presteren, dan moet dat volgens hem mogelijk zijn zolang het gemiddelde op jaarbasis gerespecteerd wordt. Het leven verloopt immers dynamisch en mensen in verschillende levensfasen hebben andere noden. De wetgeving dient voldoende flexibiliteit te bieden om op die veranderende levenssituaties in te spelen, maar de regering mag daarbij niet doorslaan in deregulering. Bepaalde beschermingsregels blijven behouden, zoals het verbod op arbeidsprestaties van minder dan drie uur en het verbod op oproepcontracten. Er dient nog te worden nagegaan welke gevolgen bepaalde wijzigingen eventueel kunnen hebben voor onder andere de berekening van de werkloosheidsuitkering.

Een ander punt dat veel discussie heeft uitgelokt, betreft de regeling rond nachtarbeid. Hierover werd veel foutieve informatie verspreid. Daarom verduidelijkt hij dat werknemers die vandaag nachtarbeid verrichten hun bestaande premies zullen blijven ontvangen, ook wanneer die vandaag al vanaf acht uur 's avonds gelden. Dat blijft ook zo voor nieuwe werknemers in de meeste sectoren waar nachtarbeid reeds bestaat. Enkel in de distributiesector en aanverwante sectoren geldt een andere regeling voor nieuwe werknemers: daar zou de nachtperiode lopen tussen 23 uur 's avonds en 6 uur 's morgens. Volgens de spreker is het bovendien belangrijk dat deze hervorming er komt, omdat bedrijven anders mogelijk zouden beslissen om hun activiteiten te verplaatsen naar andere landen. Hij verwijst daarbij expliciet naar Nederland en stelt dat een vergelijking met bedrijven in dat land duidelijk maakt hoe snel economische activiteiten zich kunnen verplaatsen wanneer de omstandigheden in België minder competitief worden. Daarnaast vraagt hij zich af of er al prognoses bestaan over de budgettaire impact van de maatregelen en over mogelijke effecten op jobcreatie in bepaalde sectoren.

Een andere maatregel betreft de beperking van de maximale duur van de opzegtermijn tot 52 weken zodra een werknemer een anciënniteit van 17 jaar bereikt. Dit geldt enkel voor nieuwe arbeidsovereenkomsten. Veel werkgevers zijn vandaag terughoudend om nieuwe werknemers aan te werven omdat het sociaal passief te zwaar kan doorwegen.

Voorts verwijst hij naar een wetsvoorstel over zogenaamde doorstartbanen. Volgens hem kan dat systeem een nuttig alternatief vormen voor dure ontslagen, omdat werknemers via een vorm van terbeschikkingstelling tijdelijk bij een andere onderneming zouden kunnen werken. Hij vraagt de minister om zijn mening over dat voorstel.

travailler 50 heures pendant une semaine, puis réduire son temps de travail la semaine suivante, elle devrait pouvoir le faire, selon l'intervenant, pour autant qu'elle respecte la moyenne sur une base annuelle. La vie a en effet une dimension dynamique et les besoins des travailleurs varient en fonction des étapes de leur vie. La législation doit offrir suffisamment de flexibilité pour répondre à ces changements dans les rythmes de vie, mais le gouvernement ne doit pas pour autant aller trop loin dans la déréglementation. Certaines règles de protection seront maintenues, notamment l'interdiction des prestations de travail de moins de trois heures et l'interdiction des contrats à l'appel ou à la demande. Il reste à déterminer quelles conséquences certaines modifications pourraient avoir, notamment pour le calcul des allocations de chômage.

La réglementation relative au travail de nuit est un autre point vivement discuté. Beaucoup d'informations erronées ayant circulé à ce sujet, l'intervenant précise que les personnes qui travaillent actuellement de nuit continueront à percevoir leurs primes actuelles, même celles qui s'appliquent déjà à partir de 20 heures. Il en ira de même pour les nouveaux travailleurs dans la plupart des secteurs où le travail de nuit existe déjà. Ce n'est que dans le secteur de la distribution et dans les secteurs connexes qu'un autre régime s'appliquera aux nouveaux travailleurs. Dans ces secteurs, le travail de nuit s'étalera de 23 heures à 6 heures. L'intervenant ajoute qu'il importe de procéder à cette réforme, car les entreprises pourraient sinon décider de délocaliser leurs activités pour les installer dans d'autres pays. Il cite explicitement les Pays-Bas, et indique qu'une comparaison réalisée à propos d'entreprises installées aux Pays-Bas montre à quelle vitesse certaines activités économiques peuvent se délocaliser lorsque la compétitivité des conditions de travail diminue en Belgique. L'intervenant se demande par ailleurs si l'incidence budgétaire des mesures et leurs effets potentiels sur la création d'emplois dans certains secteurs ont déjà fait l'objet de prévisions.

M. Ronse évoque ensuite une autre mesure, à savoir la limitation de la durée maximale du préavis à 52 semaines dès qu'un travailleur atteint 17 ans d'ancienneté. Cette mesure s'appliquera uniquement aux nouveaux contrats de travail. De nombreux employeurs hésitent aujourd'hui à recruter de nouveaux travailleurs, car le passif social peut parfois peser trop lourd.

Il évoque par ailleurs une proposition de loi visant à créer des "emplois-rebonds". Il estime que ce système pourrait remplacer utilement les licenciements coûteux, dès lors que les travailleurs concernés pourraient travailler temporairement dans une autre entreprise dans le cadre d'une mise à disposition. Il s'enquiert de la position du ministre à ce sujet.

Verder kijkt zijn fractie ook uit naar andere hervormingen die nog niet in dit wetsontwerp zijn opgenomen. Hij noemt daarbij expliciet de mogelijke herinvoering van een proefperiode bij arbeidsovereenkomsten. Hij herinnert eraan dat de afschaffing van de proefperiode een sterke stimulans vormde voor de uitzendsector. Hij verwijst naar cijfers van sectororganisatie Federgon en stelt dat het aantal uitzendarbeiders volgens hem sterk steeg na de afschaffing van de proefperiode in 2014. Volgens hem vormt dat een aanwijzing dat werkgevers voorzichtiger werden om werknemers rechtstreeks aan te werven. Indien een proefperiode opnieuw zou bestaan, zouden bedrijven sneller geneigd zijn om werknemers meteen rechtstreeks in dienst te nemen. Daarnaast kijkt hij uit naar een verdere uitbreiding van flexi-jobs naar alle sectoren.

Hij bespreekt vervolgens de uitbreiding van vrijwillige overuren, de zogeheten relanceoveruren. Hij herinnert eraan dat sommige collega's aan het begin van de legislatuur sceptisch stonden tegenover een uitbreiding van dat systeem. Toch wordt voorzien in een uitbreiding tot 360 vrijwillige overuren zonder verplichte inhaalrust en zonder motiveringsplicht. Volgens hem moet men werknemers die meer willen werken die mogelijkheid bieden. Op die manier kunnen mensen ook meer verdienen, wat belangrijk is omdat een groot deel van de lonen vandaag door belastingen en bijdragen wordt afgeroomd. Voor de horecasector voorziet het systeem zelfs in een plafond van 450 uur, wat in die sector bijzonder positief wordt onthaald.

Tot slot stelt hij dat voorliggend wetsontwerp een evenwichtig geheel vormt dat zowel werkgevers als werknemers ten goede komt. Werknemers krijgen meer vrijheid om zelf te bepalen wanneer en hoeveel zij willen werken en krijgen ook meer mogelijkheden om hun inkomen te verhogen. Tegelijk vermindert het risico voor werkgevers wanneer zij nieuwe werknemers aanwerven, omdat het sociaal passief wordt beperkt en de arbeidsorganisatie flexibeler wordt. Deze combinatie zal uiteindelijk leiden tot meer werkgelegenheid. Dit resultaat is mede te danken aan de aanpak van de minister, die op een respectvolle en constructieve manier onderhandelt met zowel vakbonden als werkgevers en erin slaagt om hen stap voor stap mee te nemen in een proces van modernisering van het arbeidsrecht. Hij besluit dat de minister een grote waardering en erkenning verdient voor dit werk.

*De heer Kurt Moons (VB)* wijst erop dat België traditioneel een sociale markteconomie kent, waarin werknemers en werkgevers gezamenlijk economische waarde creëren en de opbrengsten daarvan via solidariteitsmechanismen

Par ailleurs, son groupe attend aussi impatiemment d'autres réformes qui ne figurent pas encore dans le projet de loi à l'examen. M. Ronse songe en particulier à la réintroduction éventuelle d'une période d'essai dans les contrats de travail. Il rappelle que la suppression de la période d'essai a boosté le secteur de l'intérim. Il renvoie à cet égard à des chiffres de l'organisation sectorielle Federgon, et indique que le nombre de travailleurs intérimaires a fortement augmenté après la suppression de la période d'essai en 2014. Selon lui, cela indique que les employeurs sont devenus plus prudents lorsqu'il s'agit de recruter directement des travailleurs. Si la période d'essai est rétablie, les entreprises seront plus enclines à embaucher directement des travailleurs. Par ailleurs, l'intervenant attend impatiemment une extension plus large des flexi-jobs à tous les secteurs.

Il évoque ensuite la mesure visant à étendre le régime des heures supplémentaires volontaires ("heures supplémentaires de relance"). Il rappelle qu'au début de la législature, certains députés ont accueilli avec scepticisme l'idée d'étendre ce régime. Il est pourtant prévu de porter le plafond à 360 heures supplémentaires volontaires, sans repos compensatoire obligatoire ni obligation de justification. Selon l'intervenant, les travailleurs qui souhaitent travailler davantage doivent pouvoir le faire. Ils pourront ainsi gagner davantage, ce qui n'est pas négligeable car une grande partie des salaires est aujourd'hui prélevée sous la forme d'impôts et de cotisations. Pour le secteur de l'horeca, il est même prévu de fixer le plafond à 450 heures, et cette mesure est particulièrement bien accueillie dans ce secteur.

Enfin, l'intervenant indique que le projet de loi à l'examen constitue un ensemble équilibré tant pour les employeurs que pour les travailleurs. Ces derniers pourront plus librement aménager eux-mêmes leur temps de travail et ils auront également davantage de possibilités d'augmenter leurs revenus. Le projet de loi à l'examen vise simultanément à réduire les risques pour les employeurs qui recrutent de nouveaux travailleurs, puisque le passif social sera limité et que l'organisation du travail sera plus flexible. Cet ensemble de mesures permettra *in fine* de créer des emplois. Ce résultat est notamment le fruit de la méthode de travail du ministre, qui négocie d'une manière respectueuse et constructive tant avec les syndicats qu'avec les employeurs, et qui parvient à les associer, étape par étape, à un processus de modernisation du droit du travail. L'intervenant conclut en indiquant que le ministre mérite une profonde estime et une grande reconnaissance pour ce travail.

*M. Kurt Moons (VB)* indique que la Belgique se caractérise traditionnellement par une économie de marché sociale, dans laquelle les travailleurs et les employeurs créent ensemble de la valeur économique, dont les

worden herverdeeld. Dat model heeft volgens hem onmiskenbare verdiensten. Tegelijk stelt hij vast dat de Belgische arbeidsmarkt in de loop der jaren is geëvolueerd naar een complex geheel van regels, procedures en verplichtingen.

Hij meent dat werkgevers in de praktijk niet langer volledig vrij zijn om personeel aan te werven. Praktijktesten en quota's beperken de autonomie van ondernemingen bij rekrutering. Ook op het vlak van verloning ervaart hij een aanzienlijke beperking van de beleidsruimte. Loonbarema's bepalen immers in belangrijke mate het salarisniveau van werknemers op basis van diploma, functie en anciënniteit, waardoor prestaties en individuele resultaten volgens hem nauwelijks een rol spelen in de loonvorming. Hij wijst er bovendien op dat werkgevers binnenkort, ingevolge de Europese richtlijn inzake loontransparantie, verplicht zullen worden om loonvorken te communiceren bij aanwervingen en loongegevens vrij te geven wanneer werknemers daarom vragen. Daarenboven wijst hij op de lange opzegtermijnen in België, die werkgevers terughoudend maken om nieuwe werknemers aan te nemen. In zijn analyse illustreren al deze elementen waarom de Belgische arbeidsmarkt een structurele hervorming nodig heeft.

De heer Moons erkent dat de regering met de wetsontwerpen een poging onderneemt om de arbeidsmarkt gedeeltelijk te moderniseren. Die poging beschouwt hij als zowel verdienstelijk als noodzakelijk. De spreker merkt op dat de werkgelegenheidsgraad in België in het tweede kwartaal van 2025 73,3 % bedraagt voor de leeftijdsgroep van 20 tot 64 jaar. Vlaanderen scoort volgens hem met 77,8 % relatief beter, terwijl Brussel amper 64 % en Wallonië met 68 % duidelijk lager blijven. Tegen de achtergrond van een beleidsdoelstelling van 80 % werkgelegenheidsgraad tegen 2030 concludeert hij dat er nog aanzienlijke inspanningen nodig zijn.

Daarnaast wijst hij op een aanzienlijke "verborgen arbeidsreserve" van naar schatting bijna 700.000 personen, waaronder ontmoedigde werkzoekenden, langdurig zieken, leefloners en andere inactieven die niet actief naar werk zoeken. Vooral de sterke stijging van het aantal langdurig zieken baart hem zorgen: in 2023 gaat het volgens hem om 526.000 personen, terwijl dat aantal in 1998 een kleine 200.000 bedraagt. Hij benadrukt dat deze stijging plaatsvindt in een periode waarin de bevolking slechts met ongeveer 15 % groeide. De totale uitgaven voor de sociale zekerheid bedragen in 2024 bijna 140 miljard euro, tegenover 121 miljard euro in 2022.

produits sont redistribués au travers de mécanismes de solidarité. Selon lui, ce modèle présente d'incontestables mérites. Par ailleurs, il constate que le marché du travail belge a évolué au fil des ans pour devenir un ensemble complexe de règles, de procédures et d'obligations.

Il estime qu'en pratique, les employeurs ne sont plus totalement libres de recruter du personnel. Les tests de situation et les quotas restreignent l'autonomie des entreprises dans ce domaine. L'intervenant considère aussi que la marge de manœuvre est fortement limitée en matière de rémunération. En effet, les barèmes salariaux déterminent en grande partie le niveau de salaire des travailleurs en fonction du diplôme, du poste et de l'ancienneté, si bien que les performances et les résultats individuels sont, selon le membre, à peine pris en compte dans la formation de la rémunération. Le député souligne en outre qu'une directive européenne en matière de transparence des rémunérations obligera bientôt les employeurs à communiquer des fourchettes de rémunération lors des recrutements et à divulguer des données de rémunération à la demande de travailleurs. Il note encore les longs délais de préavis en Belgique, qui rendent les employeurs réticents à recruter de nouveaux travailleurs. Selon son analyse, tous ces éléments expliquent pourquoi le marché du travail belge a besoin d'une réforme structurelle.

M. Moons reconnaît qu'avec ses projets de loi, le gouvernement tente de moderniser en partie le marché du travail. Il juge cette tentative à la fois louable et indispensable. L'intervenant relève que le taux d'emploi des 20 à 64 ans en Belgique s'élève à 73,3 % pour le deuxième trimestre 2025. Il précise que la Flandre obtient un résultat relativement meilleur avec 77,8 %, tandis que Bruxelles, avec à peine 64 %, et la Wallonie, avec 68 %, sont clairement à la traîne. Compte tenu de l'objectif politique d'atteindre un taux d'emploi de 80 % d'ici à 2030, le député déduit que des efforts considérables sont encore nécessaires.

Le député fait ensuite référence à la grande "réserve de main-d'œuvre cachée", qui est estimée à près de 700.000 personnes, au nombre desquels figurent des demandeurs d'emploi découragés, des malades de longue durée, des bénéficiaires du revenu d'intégration et d'autres personnes sans emploi qui ne recherchent pas activement un travail. Il est surtout préoccupé par la forte hausse du nombre de malades de longue durée, qui, selon lui, est passé d'un peu moins de 200.000 en 1998 à 526.000 en 2023. Il souligne que la population n'a enregistré qu'une croissance de 15 % durant la même période. Les dépenses totales pour la sécurité sociale s'élèvent à près de 140 milliards d'euros en 2024, contre 121 milliards d'euros en 2022.

De spreker acht het daarnaast relevant om te vermelden dat de vakbonden bijzonder kritisch staan tegenover de wetsontwerpen; zij geven er zelfs een volledig negatief advies over. In algemene termen stellen zij dat het sociaal overleg onvoldoende kansen heeft gekregen door tijdsgebrek, dat het collectieve en individuele beschermingsniveau van werknemers beperkt wordt, en dat bepaalde aanpassingen met name inzake nacht arbeid het recht op verloning en sociale bescherming van werknemers zouden verminderen. Daarnaast stellen de vakbonden volgens hem dat de regering concurrentie tussen werknemers organiseert en sociale dumping in de hand werkt. Hij merkt op dat de vakbonden zelfs verklaren dat de maatregelen erop gericht zijn “om de essentiële en historische rol van werknemersorganisaties en daarmee ook het sociaal overleg te verzwakken”.

Hij bespreekt vervolgens de verschillende thema's van het wetsontwerp. Wat de uurroosters betreft, stelt hij dat het wetsontwerp een versoepeling invoert van de verplichting om uurroosters gedetailleerd in het arbeidsreglement op te nemen. Hij beschouwt dit als een echte vereenvoudiging, aangezien personeelsbeheer een van de belangrijkste bronnen van administratieve lasten vormt voor ondernemingen. Hij wijst erop dat de totale administratieve lasten in België in 2022 bijna zes miljard euro bedragen, wat een stijging van 21 % betekent ten opzichte van 2020. Deze lasten omvatten zowel interne kosten – zoals tijd besteed aan formulieren en administratie – als externe kosten, bijvoorbeeld voor boekhouders en *consultants*. Om die reden verwelkomt hij elke concrete lastenverlaging en verklaart hij dat zijn fractie deze maatregel steunt.

Hij merkt echter op dat in de toelichting wordt gesteld dat het tijds kader niet “te ruim” mag zijn. Een te ruim kader zou volgens de toelichting gelijkgesteld worden met het ontbreken van een tijds kader en mogelijk tot strafsancities leiden. Hij vindt het opmerkelijk dat de tekst niet verduidelijkt wat precies onder een “te ruim” tijds kader moet worden verstaan, terwijl men wel sancities in het vooruitzicht stelt. Daarom vraagt hij of de tekst nog aangepast wordt om dit te verduidelijken.

Daarnaast verwijst hij naar de in het regeerakkoord aangekondigde annualisering van uurroosters, waarbij arbeidsprestaties over een volledig jaar kunnen worden gespreid. Hij vraagt hoe deze annualisering zich verhoudt tot het tijds kader in het arbeidsreglement. Concreet wil hij weten hoe werkgevers en werknemers in de praktijk van het standaardweekrooster kunnen afwijken binnen de grenzen van een jaargemiddelde en welke procedure zij daarvoor zullen moeten volgen.

Par ailleurs, le député juge qu'il est pertinent de signaler que les syndicats se montrent particulièrement critiques à l'égard des projets de loi, sur lesquels ils rendent même un avis totalement négatif. D'une manière générale, ils relèvent que l'on n'aurait pas laissé suffisamment de chances à la concertation sociale par manque de temps, que le niveau de protection collectif et individuel des travailleurs salariés serait limité et que certaines modifications, notamment en matière de travail de nuit, réduiraient le droit à la rémunération et à la protection sociale des travailleurs. L'intervenant ajoute que les syndicats affirment que le gouvernement organise une concurrence entre les travailleurs et favorise le dumping social. Ils déclarent même que les mesures proposées visent à affaiblir le rôle essentiel et historique des organisations syndicales et, par conséquent, la concertation sociale.

Le membre aborde ensuite les différents thèmes du projet de loi à l'examen. En ce qui concerne les horaires, il mentionne que le projet de loi assouplit l'obligation de détailler les horaires dans le règlement de travail. Il considère que cette mesure apporte une véritable simplification, dès lors que la gestion du personnel est l'une des principales sources de charges administratives pour les entreprises. Il souligne que les charges administratives totales en Belgique atteignent près de six milliards d'euros en 2022, ce qui représente une hausse de 21 % par rapport à 2020. Ces charges comprennent aussi bien des frais internes, tels que le temps consacré à compléter des formulaires et à remplir des formalités administratives, que des frais externes, tels que le recours aux services de comptables et de consultants. Voilà pourquoi le membre se félicite de toute réduction concrète des charges et déclare que son groupe soutiendra cette mesure.

Il fait toutefois observer que l'exposé des motifs indique que le cadre de la durée du travail ne doit pas être “trop large”. Selon l'exposé des motifs, un cadre trop large serait assimilé à l'absence de cadre et pourrait entraîner des sanctions pénales. Il estime qu'il est curieux que le texte ne précise pas ce qu'il faut entendre exactement par un cadre de la durée du travail “trop large”, alors que des sanctions sont envisagées. C'est pourquoi il demande si le texte sera modifié pour le préciser.

Il évoque ensuite l'annualisation du temps de travail annoncée dans l'accord de gouvernement, qui permettra de répartir les prestations de travail sur une année complète. Il demande comment cette annualisation s'articulera avec le cadre de la durée du travail prévu dans le règlement du travail. Concrètement, il demande comment les employeurs et les travailleurs pourront en pratique s'écarter de l'horaire hebdomadaire normal dans les limites d'une moyenne annuelle et quelle procédure

In het algemeen beschouwt hij elke beperking van de macht van vakbonden als verdedigbaar wanneer die leidt tot een soepelere arbeidsmarkt en dus tot een vrijere economische ontwikkeling.

Een volgende maatregel betreft de minimale wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdse werknemers. Het wetsontwerp verlaagt die ondergrens van een derde naar een tiende van een voltijdse arbeidsduur. Hij beschouwt dit als een positieve maatregel omdat deze de toegang tot de arbeidsmarkt vergemakkelijkt voor mensen die slechts beperkt kunnen werken, zoals mantelzorgers, ouders met jonge kinderen, personen die na ziekte re-integreren of gepensioneerd. Tegelijk biedt de maatregel werkgevers meer flexibiliteit om piekperiodes op te vangen of specifieke taken in te vullen zonder onmiddellijk een voltijdse werknemer aan te werven. Hij ziet daarin een bijdrage aan een flexibelere arbeidsmarkt.

Hij benadrukt dat deze maatregel bijzonder relevant kan zijn in combinatie met de leefloonregeling. In 2025 telt België gemiddeld bijna 200.000 leefloners per maand. Een kleine deeltijdse job kan voor deze groep een eerste stap naar de arbeidsmarkt vormen. In dat verband stelt hij twee concrete vragen aan de minister. Ten eerste wil hij weten in welke mate de nieuwe ondergrens van een tiende ook geldt voor personen die deeltijds werken combineren met een werkloosheidsuitkering, een ziekte-uitkering, een pensioen of een leefloon, en welke cumulregels daarbij gelden. Ten tweede vraagt hij hoe de socio-professionele integratievrijstelling voor leefloners concreet functioneert bij contracten van minder werkuren dan een derde van een voltijds uurrooster. Hij wil bijvoorbeeld weten of een leefloner zijn uitkering integraal behoudt wanneer hij slechts vier uur per week werkt, en of hierover overleg heeft plaatsgevonden met de ministers die verantwoordelijk zijn voor de verschillende uitkeringsstelsels.

Zijn fractie steunt de opheffing van het nachtarbeidsverbod, dat door talrijke uitzonderingen in de praktijk al grotendeels uitgehold was. Toch brengt hij een bijkomende bedenking naar voren. Sinds 2004 bestaat er een fiscale vrijstelling op de bedrijfsvoorheffing voor ondernemingen met nacht- en ploegenarbeid. Die maatregel vertegenwoordigt vandaag een jaarlijkse subsidie van meer dan twee miljard euro. Hij vraagt zich af of het

ils devront suivre à cet effet. À titre général, il considère que toute restriction du pouvoir des syndicats se défend lorsqu'elle permet d'assouplir le marché du travail et donc de favoriser la dynamique économique.

Une autre mesure concerne la durée minimale hebdomadaire de travail pour les travailleurs à temps partiel. Le projet de loi à l'examen ramène la durée de travail minimale d'un tiers à un dixième de la durée de travail à temps plein. Il estime que cette mesure est positive, car elle facilitera l'accès au marché du travail pour les personnes qui ne peuvent travailler que de manière limitée, par exemple les aidants proches, les parents de jeunes enfants, les personnes qui reprennent le travail après une maladie ou les pensionnés. Parallèlement, cette mesure offrira aux employeurs davantage de flexibilité pour faire face aux pics d'activité ou pour pourvoir des tâches spécifiques sans pour autant recruter immédiatement un travailleur à temps plein. L'intervenant considère que cette mesure contribuera à une flexibilité accrue du marché du travail.

Il souligne que cette mesure pourra s'avérer particulièrement pertinente en combinaison avec le régime du revenu d'intégration. En 2025, la Belgique comptait en moyenne près de 200.000 bénéficiaires du revenu d'intégration par mois. Pour cette catégorie de personnes, un petit boulot à temps partiel pourrait constituer un premier pas vers une réintégration sur le marché du travail. À cet égard, il pose deux questions concrètes au ministre. Premièrement, il demande dans quelle mesure le nouveau seuil minimal d'un dixième s'appliquera également aux personnes qui combinent un emploi à temps partiel avec une allocation de chômage, une indemnité de maladie, une pension ou un revenu d'intégration, et quelles seront les règles de cumul applicables en l'espèce. Deuxièmement, il s'enquiert du fonctionnement concret de la dispense d'intégration socio-professionnelle prévue pour les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale dans le cas de contrats prévoyant un nombre d'heures de travail inférieur au tiers d'un horaire à temps plein. Il demande par exemple si un bénéficiaire du revenu d'intégration sociale conservera l'intégralité de ses allocations lorsqu'il ne travaille que quatre heures par semaine, et si le ministre s'est concerté à ce sujet avec les ministres compétents pour les différents régimes d'allocations.

Son groupe soutient la suppression de l'interdiction du travail de nuit qui, compte tenu des nombreuses exceptions existant en pratique, avait déjà été largement vidée de sa substance. Il émet toutefois une réserve supplémentaire. Depuis 2004, une dispense de précompte professionnel est prévue pour les entreprises qui organisent du travail de nuit et du travail en équipes. Cette mesure représente aujourd'hui une subvention

wenselijk is dat dergelijke subsidies nodig blijven om de hoge arbeidskosten in België enigszins draaglijk te maken. Volgens hem illustreert dit probleem hoe hoog belastingen en sociale bijdragen op arbeid in België liggen. Hij vraagt daarom welke stappen de regering wil zetten om deze structurele lasten te verlagen.

Vervolgens bespreekt hij een punt dat hij als bijzonder problematisch beschouwt: de regeling rond de nachtwerkpremie in de e-commerce en distributiesector. Volgens het wetsontwerp behouden werknemers die voor 1 april 2026 in dienst zijn hun recht op premies voor nachtarbeid tussen 20 uur 's avonds en 6 uur 's morgens. Voor werknemers die na die datum in dienst treden, geldt de premie echter enkel nog voor arbeid tussen 23 uur 's avonds en 6 uur 's morgens. De uren tussen 20 uur en 23 uur 's avonds komen dan niet langer in aanmerking voor een premie. Daardoor zullen twee werknemers die exact hetzelfde werk uitvoeren verschillend worden verloned enkel omdat zij op een andere datum zijn aangeworven.

Hij werpt in dit verband de vraag op of het gelijkheidsbeginsel in het gedrang komt. Dat beginsel vereist dat een verschil in behandeling tussen werknemerscategorieën steunt op een objectief en redelijk criterium en proportioneel blijft ten opzichte van het nagestreefde doel. In de toelichting rechtvaardigt de regering het onderscheid volgens hem met het argument dat het afschaffen van bestaande premies voor huidige werknemers hun verworven rechten en legitieme verwachtingen zou schenden. De spreker stelt dat hij deze redenering op zich begrijpt, aangezien contractuele afspraken gerespecteerd moeten worden. Tegelijk verwijt hij de regering een inconsistentie, omdat zij in andere beleidsdossiers – zoals de beperking van werkloosheidsuitkeringen in de tijd of bepaalde pensioenhervormingen – minder rekening houdt met verworven rechten. Hij beschouwt dat als opportunistisch en moeilijk te rechtvaardigen.

Om die reden verklaart hij dat zijn fractie zich tegen deze maatregel verzet in haar huidige vorm. Volgens hem moet men de loonkosten eerder aanpakken via fiscale hervormingen en een structurele verlaging van de lasten op arbeid, en niet door bestaande vergoedingen voor werknemers te verminderen. Hij vraagt de minister waarom voor deze aanpak is gekozen en of men bereid is een alternatief of een overgangsregeling te overwegen.

Met betrekking tot de bouwsector merkt hij op dat de opheffing van het algemene verbod op nachtarbeid

annuelle de plus de deux milliards d'euros. Il se demande s'il est souhaitable de conserver cette subvention visant à alléger quelque peu les coûts salariaux élevés dans notre pays. Selon lui, ce problème illustre le niveau élevé des impôts et des cotisations sociales qui pèsent sur le travail en Belgique. Il demande donc quelles mesures le gouvernement entend prendre pour réduire ces charges structurelles.

Il évoque ensuite un point très problématique à ses yeux: la prime accordée pour le travail de nuit dans le secteur du commerce électronique et de la distribution. Selon le projet de loi à l'examen, les travailleurs entrés en service avant le 1<sup>er</sup> avril 2026 conserveront leur droit aux primes liées au travail de nuit entre 20 heures et 6 heures du matin. Pour les travailleurs entrés en service après cette date, la prime ne sera toutefois plus accordée que pour le travail effectué entre 23 heures et 6 heures du matin. Les heures comprises entre 20 heures et 23 heures ne donneront alors plus droit à une prime. En conséquence, deux travailleurs effectuant exactement le même travail seront rémunérés différemment uniquement parce qu'ils ont été engagés à des dates différentes.

Il demande à cet égard si cette différence ne violerait pas le principe d'égalité, en vertu duquel toute différence de traitement entre des catégories de travailleurs doit reposer sur un critère objectif et raisonnable et doit demeurer proportionnelle à l'objectif poursuivi. L'intervenant considère que, dans l'exposé des motifs, le gouvernement justifie cette distinction en arguant que la suppression des primes existantes pour les travailleurs actuels porterait atteinte à leurs droits acquis et à leurs attentes légitimes. L'intervenant indique qu'il comprend en soi ce raisonnement, étant donné qu'il convient de respecter les accords contractuels. Mais, dans le même temps, il reproche au gouvernement de faire preuve d'incohérence, car celui-ci tient moins compte des droits acquis dans d'autres dossiers politiques – par exemple concernant la limitation des allocations de chômage dans le temps ou certaines réformes des pensions. Il considère que la position du gouvernement est opportuniste et difficile à justifier.

C'est pourquoi il déclare que son groupe s'opposera à cette mesure sous sa forme actuelle. Selon lui, il conviendrait plutôt de s'attaquer aux coûts salariaux au travers de réformes fiscales et d'une réduction structurelle des charges pesant sur le travail, et non en réduisant les indemnités versées aujourd'hui aux travailleurs. Il demande au ministre pourquoi cette approche a été choisie et s'il est disposé à envisager une piste alternative ou un régime transitoire.

En ce qui concerne le secteur de la construction, il fait observer que la suppression de l'interdiction générale

automatisch ook het verbod op werken na 6 uur 's avonds op bouwwerven doet verdwijnen. In principe vindt hij dat positief, omdat het ondernemingen meer flexibiliteit geeft, zeker in combinatie met de uitbreiding van vrijwillige overuren. Tegelijk stelt hij vast dat veel ondernemers in de bouwsector niet eens op de hoogte blijken van het oorspronkelijke verbod. Dat duidt opnieuw op de complexiteit van het arbeidsrecht. Niettemin vindt hij het beter dat de regel formeel wordt afgeschaft dan dat deze als latent juridisch risico blijft bestaan. In dat verband vraagt hij de minister waarom men niet tegelijk het verbod op zaterdagwerk in de bouwsector heeft opgeheven, aangezien dergelijke beperkingen volgens hem moeilijk te begrijpen zijn in vergelijking met de regelgeving in buurlanden.

Wat de opzegtermijnen betreft, stelt hij vast dat het wetsontwerp een maximumtermijn van 52 weken invoert voor arbeidsovereenkomsten die vanaf 1 april 2026 starten. Die maximale termijn wordt bereikt na 17 jaar anciënniteit. Hij beschouwt dit als een positieve maatregel, omdat opzegtermijnen bij lange loopbanen vandaag soms langer dan een jaar kunnen bedragen. Dat creëert volgens hem een ongemakkelijke situatie voor zowel werknemers als werkgevers. Potentiële werkgevers kunnen daardoor ook terughoudend worden bij nieuwe aanwervingen.

Een plafond op de opzegtermijn vermindert het risico van aanwerving en kan zo de mobiliteit op de arbeidsmarkt bevorderen. Hij plaatst echter een belangrijke kanttekening: de maatregel geldt enkel voor nieuwe contracten. Voor bestaande arbeidsovereenkomsten blijft het huidige stelsel gelden. Daardoor zal het volledige effect van de maatregel pas na zeventien jaar voelbaar worden, wanneer werknemers die in 2026 starten die maximale anciënniteit bereiken. Hij vraagt daarom of het mogelijk is om ook voor bestaande contracten een overgangsregeling te voorzien zodat het effect sneller merkbaar wordt.

Vervolgens bespreekt hij de hervorming van de uitzendarbeid. Het wetsontwerp schaft de verplichting af om voor aanvang van de uitzendprestaties een intentieverklaring te ondertekenen tussen het uitzendbureau en de kandidaat-uitzendkracht. Die verklaring had als doel de intentie tot samenwerking formeel te bevestigen, maar voegde volgens hem in de praktijk weinig inhoudelijke waarde toe. Hij beschouwt uitzendarbeid als een nuttig instrument dat werkgevers flexibiliteit biedt en werknemers een toegangspoort tot vaste tewerkstelling kan

du travail de nuit entraînera automatiquement la suppression de l'interdiction de travailler sur les chantiers au-delà de 18h00. Il estime que cette mesure sera en principe positive, car elle offrira une plus grande flexibilité aux entreprises, *a fortiori* si elle est conjuguée à l'élargissement des heures supplémentaires volontaires. Mais il constate dans le même temps que de nombreux entrepreneurs du secteur de la construction ne sont même pas au courant de l'existence de l'interdiction initiale. Cette situation révèle à nouveau la complexité de notre droit du travail. Le membre estime toutefois qu'il est préférable d'abroger formellement cette règle au lieu de la maintenir, ce qui ferait peser un risque juridique latent. À cet égard, il demande au ministre pourquoi il n'a pas également supprimé l'interdiction de travailler le samedi dans le secteur de la construction, étant donné que ces restrictions sont, selon lui, difficiles à comprendre par rapport à la réglementation en vigueur dans les pays voisins.

En ce qui concerne les délais de préavis, il constate que le projet de loi à l'examen vise à instaurer un délai maximal de 52 semaines pour les contrats de travail prenant cours à partir du 1<sup>er</sup> avril 2026. Ce délai maximal sera atteint après 17 ans d'ancienneté. Il estime que cette mesure est positive, car il arrive aujourd'hui que les délais de préavis durent parfois plus d'un an pour les occupations de longue durée. Selon lui, ces longs délais créent une situation inconfortable tant pour les travailleurs que pour les employeurs. Les employeurs potentiels peuvent dès lors aussi faire preuve de réticence lors de nouveaux recrutements.

Un plafonnement du délai de préavis réduira le risque lié au recrutement et pourra ainsi favoriser la mobilité sur le marché du travail. L'intervenant émet toutefois une réserve importante: la mesure ne s'appliquera qu'aux nouveaux contrats. En effet, les contrats de travail existants resteront soumis au régime actuel. Cette mesure ne produira donc pleinement ses effets qu'après dix-sept ans, lorsque les travailleurs entrés en service en 2026 auront atteint cette ancienneté maximale. Il demande donc s'il serait possible de prévoir également un régime transitoire pour les contrats existants, afin que les effets escomptés soient perceptibles plus rapidement.

Le membre évoque ensuite la réforme du travail intérimaire. Le projet de loi à l'examen prévoit de supprimer l'obligation de signer une déclaration d'intention entre l'agence de travail intérimaire et le candidat intérimaire avant le début de la mission. Cette déclaration avait pour but de confirmer formellement l'intention de collaborer, mais n'apportait, selon lui, qu'une faible plus-value concrète en pratique. Il estime que le travail intérimaire est un instrument utile qui offre de la flexibilité aux employeurs et peut constituer un tremplin vers un

verschaffen. Daarom acht hij het wenselijk dat dergelijke formaliteiten die volgens hem vooral bureaucratie creëren, verdwijnen. Zijn fractie steunt deze afschaffing.

Ten slotte bespreekt hij de verplichte onlineregistratie van bonusplannen. Werkgevers die een loonbonus willen toekennen via een toetredingsakte in het kader van cao nr. 90 moeten die akte voortaan elektronisch indienen. Hoewel dit als digitalisering wordt gepresenteerd, stelt hij dat de maatregel vooral het bestaande systeem cosmetisch moderniseert. Volgens hem moeten werkgevers vandaag een uitgebreid bonusplan opstellen met meetbare en vooraf bepaalde doelstellingen, een opmerkingenperiode doorlopen en wachten op behandeling door het bevoegde paritair comité, waarna zij bij uitbetaling nog een individuele informatiefiche moeten opstellen. Dit komt erop neer dat een werkgever eerst toestemming van de overheid nodig heeft om eigen werknemers een bonus te geven voor geleverde prestaties. Hij beschouwt dat als een kafkaïens systeem en pleit voor een model waarin loonvorming via vrij overleg tussen werkgevers en werknemers tot stand komt zonder overmatige overheidsinterventie. Hij stelt daarom de vraag waarom dit systeem in zijn huidige vorm blijft bestaan en pleit voor een drastische verlaging van de lasten op arbeid, zodat dergelijke constructies overbodig worden. Ook de omvangrijke regeldruk via collectieve arbeidsovereenkomsten zou volgens hem kritisch moeten worden geëvalueerd en vereenvoudigd.

Voorts stelt de spreker stelt zich vragen bij de wijze waarop verschillende vormen van deeltijdse werkhervatting en activering in de praktijk vorm zullen krijgen. Hij verwijst daarbij naar langdurig zieken die gedeeltelijk opnieuw aan het werk gaan, naar werklozen die deeltijds werken en dit combineren met een gedeeltelijke werkloosheidsuitkering, naar leefloners die gebruikmaken van de sociale integratiepremie (SPI) en naar gepensioneerden die een beperkte beroepsactiviteit uitoefenen. Het blijft voor hem onduidelijk hoe deze uiteenlopende statuten concreet zullen functioneren binnen het voorgestelde kader. In dat verband vraagt hij zich af hoe dergelijke maatregelen kunnen bijdragen aan het verhogen van de werkzaamheidsgraad tot 80 %. Deze maatregelen creëren immers geen bijkomende arbeidsplaatsen, omdat het in wezen gaat om personen die reeds actief zijn op de arbeidsmarkt.

Verder merkt hij op dat het principe "bruto is netto" impliceert dat de overheid geen bijkomende fiscale of sociale inkomsten genereert. Deze maatregelen leveren

emploi fixe pour les travailleurs. C'est pourquoi il estime souhaitable de supprimer des formalités de ce type, qui, à ses yeux, sont surtout synonymes de paperasse. Son groupe soutiendra cette suppression.

Enfin, l'intervenant évoque l'enregistrement obligatoire des plans bonus en ligne. Les employeurs qui souhaiteront octroyer un bonus salarial au travers d'un acte d'adhésion dans le cadre de la CCT n° 90 devront désormais déposer cet acte par voie électronique. Bien que cette mesure soit présentée comme une numérisation, l'intervenant estime qu'elle ne fait que moderniser superficiellement le système existant. Il indique que les employeurs doivent aujourd'hui établir un plan bonus détaillé prévoyant des objectifs mesurables et prédéfinis, passer par une période de consultation, puis attendre son examen par la commission paritaire compétente, après quoi ils doivent encore établir une fiche d'information individuelle au moment du paiement. Autrement dit, tout employeur doit obtenir une autorisation des autorités publiques avant de pouvoir accorder un bonus à ses propres travailleurs en contrepartie de leurs prestations. Selon l'intervenant, cette situation est kafkaïenne et il préconise un modèle dans lequel la détermination du salaire résulterait d'une libre concertation entre les employeurs et les travailleurs salariés, sans intervention excessive des pouvoirs publics. Il se demande dès lors pourquoi ce système subsiste sous sa forme actuelle et plaide en faveur d'une nette réduction des charges sur le travail, afin que les constructions de ce type n'aient plus de raison d'être. Selon l'intervenant, la pression réglementaire importante découlant des conventions collectives de travail devrait également être évaluée de manière critique et simplifiée.

Par ailleurs, l'intervenant s'interroge sur la mise en œuvre pratique des différentes formes de reprise du travail à temps partiel et d'activation. Il songe notamment aux malades de longue durée qui reprendront le travail à temps partiel, aux chômeurs qui travaillent à temps partiel tout en percevant un complément de chômage, aux bénéficiaires du revenu d'intégration sociale qui bénéficient de la prime d'intégration sociale (PIS) et aux pensionnés qui exercent une activité professionnelle limitée. Il ne comprend pas bien comment ces différents statuts s'appliqueront concrètement dans le cadre proposé. À cet égard, il se demande aussi comment ces mesures pourront contribuer à porter le taux d'emploi à 80 %. En effet, ces mesures ne créeront aucun emploi supplémentaire, puisqu'elles concernent essentiellement des personnes déjà actives sur le marché de l'emploi.

Le membre fait ensuite observer que le principe "brut = net" aura pour conséquence que les emplois visés ne généreront pas de recettes fiscales ou sociales

volgens hem dus geen extra middelen op voor de sociale zekerheid of voor de staatsfinanciën. Hij situeert deze voorstellen daarom eerder binnen een bredere logica van flexibilisering van de arbeidsmarkt. In die logica passen volgens hem ook andere instrumenten zoals studentenarbeid en flexi-jobs. Hij benadrukt dat zijn visie op flexibiliteit steevast gepaard gaat met fiscale en sociale maatregelen die zowel werkgevers als werknemers ondersteunen. Zonder dergelijke structurele component blijven de maatregelen budgettair neutraal voor de overheid en dragen ze dus niet bij aan de financiering van de sociale zekerheid. De spreker vraagt daarom om een nadere toelichting bij de keuze om sterk in te zetten op flexibele tewerkstellingsvormen die volgens hem slechts beperkt bijdragen aan de sociale zekerheid.

Daarnaast wijst de heer Moons op mogelijke risico's inzake fraude. Hij vreest dat malafide ondernemers reguliere arbeidscontracten zouden kunnen vervangen door dergelijke flexibele statuten, omdat die vaak gepaard gaan met lagere loonkosten. In dat scenario zouden werknemers in werkelijkheid regulier werk verrichten, maar tegen een lagere kostprijs voor de werkgever. Volgens hem vereist deze problematiek dan ook bijzondere waakzaamheid.

Hij verwijst naar de mogelijke spanning tussen bepaalde maatregelen en de Europese arbeidstijdrichtlijn. De regering lijkt in dit dossier relatief snel voorbij te gaan aan Europese regels. Volgens hem beroept de regering zich op Europese regelgeving wanneer dat politiek opportuun is, maar laat zij diezelfde regelgeving los wanneer ze minder goed past binnen de eigen beleidsvoorkeuren.

Voorts stelt de spreker dat flexibiliteit vooral nuttig blijkt in economieën met een hoge werkzaamheidsgraad. In dergelijke contexten blijven vaak enkel de moeilijkst in te vullen vacatures over, waardoor alternatieve vormen van tewerkstelling – zoals deeltijdse of flexibele arbeid – kunnen helpen om die resterende vacatures alsnog ingevuld te krijgen. Hij benadrukt echter dat de situatie in België regionaal sterk verschilt. In Wallonië en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ligt de werkzaamheidsgraad aanzienlijk lager. In die regio's bestaat volgens zijn analyse vooral behoefte aan een toename van primaire tewerkstelling: mensen die structureel en voltijds aan het werk gaan. In Vlaanderen, zo stelt hij, ligt de situatie anders, omdat de werkzaamheidsgraad daar reeds hoger ligt. Vanuit dat perspectief pleit hij ervoor om de arbeidsmarktproblematiek sterker regionaal te analyseren en te benaderen.

supplémentaires pour les pouvoirs publics. Selon lui, ces mesures n'apporteront donc pas de ressources supplémentaires à la sécurité sociale ni aux finances publiques. C'est pourquoi il situe plutôt ces propositions dans le cadre plus large de la flexibilisation du marché de l'emploi. Selon l'intervenant, d'autres instruments comme le travail des étudiants et les flexi-jobs s'inscrivent également dans cette logique. Il souligne que sa conception de la flexibilité englobe systématiquement des mesures fiscales et sociales qui soutiennent aussi bien les employeurs que les travailleurs salariés. Sans cette composante structurelle, ces mesures resteront neutres sur le plan budgétaire pour les pouvoirs publics et elles ne contribueront donc pas au financement de la sécurité sociale. C'est pourquoi l'intervenant demande des précisions à propos du choix résolu en faveur de formes d'emploi flexibles qui, selon lui, ne contribuent guère à la sécurité sociale.

Par ailleurs, M. Moons met en garde contre les risques de fraude. Il craint que certains entrepreneurs malhonnêtes remplacent les contrats de travail ordinaires par ce type de statuts flexibles, car ceux-ci s'accompagnent souvent de coûts salariaux moins élevés. Dans cette hypothèse, les travailleurs salariés effectueraient en réalité un travail ordinaire, mais à un coût moins élevé pour l'employeur. Selon lui, cette problématique nécessite donc une vigilance particulière.

Il estime que certaines mesures pourraient être inconciliables avec la directive européenne sur le temps de travail. Dans ce dossier, le gouvernement semble contourner un peu vite la réglementation européenne. Selon lui, le gouvernement invoque la réglementation européenne quand elle lui convient sur le plan politique, mais s'en affranchit lorsqu'elle sert moins ses préférences politiques.

L'intervenant indique par ailleurs que la flexibilité apparaît particulièrement utile dans les économies dont le d'emploi est élevé, où il ne reste souvent que les postes les plus difficiles à pourvoir. Dans ce cas, les formes alternatives d'emploi comme le travail à temps partiel ou flexible peuvent contribuer à pourvoir ces postes restants. Il souligne toutefois qu'en Belgique, la situation varie fortement d'une région à l'autre. En Wallonie et dans la Région de Bruxelles-Capitale, le taux d'emploi est nettement plus bas. L'intervenant estime que ces Régions ont surtout besoin d'une augmentation de l'emploi primaire, c'est-à-dire du nombre de personnes qui travaillent structurellement à temps plein. Selon lui, la situation est différente en Flandre, où le taux d'emploi est déjà plus élevé. C'est pourquoi il préconise une analyse et une approche plus régionales des questions liées au marché de l'emploi.

In zijn afsluitende beschouwing stelt de spreker dat de voorliggende wetsontwerpen bijdragen aan een zekere modernisering en vereenvoudiging van het arbeidsrecht. Tegelijk wijst hij op elementen in de wetsontwerpen die problematisch blijven. Zo beschouwt hij de beperking van de nachtwerkpremie voor nieuwe werknemers in de e-commerce en distributiesector als een aantasting van de koopkracht. Hij concludeert dat de voorliggende wetsontwerpen weliswaar kleine stappen vooruit betekenen en in zekere mate bemoedigend zijn, maar dat zijn fractie had gehoopt op een meer fundamentele hervorming.

*Mevrouw Florence Reuter (MR)* stipt meteen aan dat deze hervorming volgens haar een significante stap voorwaarts betekent. Ze is het volledig eens met de minister en vindt dat werk weer een vrijheid moet worden. De voorgestelde maatregelen gaan precies in die richting.

Ze sluit zich aan bij de opmerkingen van de heer Ronse en merkt op dat de arbeidstijd jarenlang werd gezien als een beperking die men wilde verkorten of afschaffen. Ze betreurt dat men werknemers in overdreven strikte kaders heeft willen duwen, alsof de Staat beter dan de burgers zelf weet hoe zij hun leven of hun inkomsten moeten organiseren. Ze erkent dat er regels nodig zijn om de werknemers te beschermen. Persoonlijke levenskeuzes moeten echter mogelijk blijven en ook voorrang krijgen.

De hervorming van de overuren en de flexibilisering van het werk spelen volgens haar in op de behoeften in de praktijk: ze ondersteunen het concurrentievermogen van de bedrijven en waarborgen tegelijkertijd de bescherming van de werknemers. De toename van het aantal vrijwillige overuren speelt in op concrete situaties, zoals die van de arbeider die een familieproject wil financieren, de handelaar die een piekperiode moet opvangen of de werknemer die zijn koopkracht wil vergroten. De fiscale vrijstelling van 240 overuren, en van 360 in de horeca, geeft mensen die meer willen werken opnieuw meer vrijheid.

Ze wijst ook op het belang van de verlaging van de minimale wekelijkse arbeidsduur, waardoor een ouder er bijvoorbeeld voor kan kiezen minder te werken om voor de kinderen te zorgen, met name bij co-ouderschap. Wat deeltijdwerk betreft, zorgt de verlaging van de minimumdrempel van een derde naar een tiende ervoor dat ook mensen die maar beperkt kunnen of willen werken, toegang krijgen tot de arbeidsmarkt. Die lagere drempel maakt een geleidelijke terugkeer naar werk mogelijk, kan een echte opstap naar werk betekenen en draagt

L'intervenant conclut son intervention en indiquant que les projets de loi à l'examen contribueront, dans une certaine mesure, à la modernisation et à la simplification du droit du travail. Il attire toutefois l'attention sur certains points des projets de loi qui restent problématiques. Il estime par exemple que la limitation de la prime de travail de nuit pour les nouveaux travailleurs salariés du secteur du commerce électronique et de la distribution portera atteinte au pouvoir d'achat. En conclusion, l'intervenant estime que les projets de loi à l'examen permettront de réaliser de petites avancées et qu'ils sont, dans une certaine mesure, encourageants, mais son groupe avait espéré une réforme plus profonde.

*Mme Florence Reuter (MR)* souligne d'emblée que la réforme examinée constitue, selon elle, une avancée significative. Elle insiste sur la convergence de vues avec le ministre et rappelle que le travail doit redevenir une liberté. Les mesures présentées vont précisément dans ce sens.

Elle rejoint les propos de M. Ronse et observe que, durant de nombreuses années, le temps de travail a été perçu comme une contrainte à réduire ou à briser. Elle regrette que l'on ait voulu enfermer les travailleurs dans des cadres excessivement rigides, comme si l'État détenait une meilleure connaissance que les individus eux-mêmes de la manière d'organiser leur vie ou leurs revenus. Elle reconnaît toutefois la nécessité de règles destinées à protéger les travailleurs, mais les choix de vie personnels doivent rester prioritaires et être rendus possibles.

La réforme des heures supplémentaires et la flexibilisation du travail répondent, selon elle, aux besoins du terrain: elles soutiennent la compétitivité des entreprises tout en maintenant la protection des travailleurs. L'augmentation du volume d'heures supplémentaires volontaires correspond à des réalités concrètes, comme celle de l'ouvrier qui souhaite financer un projet familial, du commerçant confronté à un pic d'activité ou de l'employé désireux d'améliorer son pouvoir d'achat. La défiscalisation de 240 heures supplémentaires, voire de 360 heures dans l'Horeca, redonne ainsi de la liberté à ceux qui souhaitent travailler davantage.

Elle met également en avant l'intérêt de l'abaissement de la durée minimale hebdomadaire, qui permet par exemple à un parent de réduire temporairement son temps de travail pour s'occuper de ses enfants, notamment en cas de garde alternée. Concernant le temps partiel, le passage d'un tiers à un dixième comme seuil minimal ouvre davantage l'accès à l'emploi pour les personnes qui ne peuvent ou ne souhaitent pas travailler plus. Cette évolution facilite une reprise progressive d'activité, peut constituer une véritable porte d'entrée vers l'emploi et

bij aan een beter evenwicht tussen privéleven en werk. Dat laatste aspect ligt de spreekster bijzonder na aan het hart. Ze stelt dat flexibilisering niet tot jobonzekerheid leidt, maar een noodzakelijk antwoord op de hedendaagse realiteit biedt.

Voorts wijst ze op de verschuiving van de start van nachtwerk naar middernacht in de e-commercesector. Volgens haar is die maatregel geen ideologische keuze, maar een economische noodzaak om te kunnen concurreren met de buurlanden. Ze wijst erop dat het geen toeval is dat logistieke centra zich net over de Belgische grens vestigen. Het zou onlogisch zijn de werkgelegenheid in België te willen vrijwaren en tegelijkertijd vast te houden aan regels die nog uit de vorige eeuw stammen. Als België op dat vlak het Europese gemiddelde zou halen, zouden er 8500 extra jobs kunnen worden gecreëerd.

De spreekster meent dat de hervorming bijdraagt aan een arbeidsmarkt waarop inspanning wordt beloond, flexibiliteit voor zowel werknemers als bedrijven een troef wordt en wie meer wil werken om meer te verdienen niet fiscaal wordt afgestraft. Ze herinnert eraan dat de MR-fractie al lang pleit voor de mogelijkheid om de werktijd aan te passen aan de verschillende levensfasen: meer werken als men jong, alleenstaand en kinderloos is, het tempo vervolgens wat terugschroeven wanneer men een gezin sticht en de werktijden afstemmen op de eigen situatie.

Zonder in detail op elke maatregel in te gaan, bevestigt ze opnieuw de steun van haar fractie aan een hervorming die het arbeidsrecht eindelijk vereenvoudigt, versoepelt en moderniseert, iets waar ze al lang op wacht.

*Mevrouw Sophie Thémont (PS)* gaat in op de procedure voor het vaststellen van uurroosters in de arbeidsreglementen. Ze merkt op dat het wetsontwerp die procedure ingrijpend wijzigt, aangezien een akkoord tussen vertegenwoordigers van slechts één representatieve organisatie aan elke zijde zal volstaan. De Raad van State oordeelt echter dat blokkeringen ook kunnen worden voorkomen via een meerderheidsregel van 50 % aan elke kant, zonder het gewicht van de andere representatieve organisaties dermate te verzwakken. De Raad van State verwijst ook naar het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel en vraagt om een uitgebreide motivering. Die is volgens de spreekster nog ontoereikend en biedt geen overtuigend antwoord op de geuite kritiek.

Waarom werd de mogelijkheid van een meerderheidsregel van 50 % aan beide kanten, waar de Raad van State expliciet naar verwijst, niet overwogen en prefereert men een veel flexibelere procedure die de rol van de andere representatieve organisaties beperkt? Kan de minister feitelijke gegevens en statistieken verstrekken waaruit

contribue à une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, un enjeu qu'elle dit tenir particulièrement à cœur. Elle affirme que la flexibilisation ne constitue pas une précarisation, mais une réponse nécessaire à des réalités contemporaines.

Elle évoque ensuite le décalage du début du travail de nuit à minuit pour le secteur de l'e-commerce. Cette mesure ne relève pas, selon elle, d'un choix idéologique, mais d'une exigence de survie économique face aux pays voisins européens. Elle rappelle que l'implantation de centres logistiques juste de l'autre côté de la frontière belge n'est pas un hasard. Il serait incohérent, selon elle, de vouloir préserver l'emploi en Belgique tout en conservant des règles héritées du siècle dernier. Si la Belgique atteignait la moyenne européenne en la matière, 8500 emplois supplémentaires pourraient être créés.

Elle estime que la réforme contribue à instaurer un marché du travail où l'effort est valorisé, où la flexibilité devient un atout tant pour les travailleurs que pour les entreprises, et où celui qui choisit de travailler davantage pour gagner davantage ne se voit pas pénalisé fiscalement. Elle rappelle que le groupe MR défend depuis longtemps la possibilité d'adapter son temps de travail aux différentes étapes de la vie: travailler plus lorsqu'on est jeune, célibataire et sans enfant, puis ralentir lorsque l'on fonde une famille, et ajuster ses horaires en fonction de sa propre réalité.

Sans entrer dans le détail de chaque mesure, elle réaffirme le soutien de son groupe à une réforme qui simplifie, assouplit et modernise enfin le droit du travail, une évolution qu'elle dit attendre depuis longtemps.

*Mme Sophie Thémont (PS)* aborde la procédure d'adoption des horaires dans les règlements de travail. Elle observe que le projet de loi modifie profondément cette procédure en permettant qu'un accord entre les représentants d'une seule organisation représentative de chaque côté suffise désormais. Or, le Conseil d'État estime pourtant que l'objectif d'éviter les blocages pourrait être atteint par une règle de majorité de 50 % de chaque côté, sans affaiblir autant le poids des autres organisations représentatives. Le Conseil d'État évoque également le principe constitutionnel d'égalité et demande une motivation approfondie, motivation qui, selon elle, demeure insuffisante et ne répond pas de manière convaincante aux critiques formulées.

Elle interroge donc le ministre: pourquoi l'option d'une majorité de 50 % de chaque côté, explicitement évoquée par le Conseil d'État, n'a-t-elle pas été examinée, au profit d'une procédure beaucoup plus souple qui réduit le rôle des autres organisations représentatives? Le ministre peut-il fournir des éléments factuels et statistiques

blijkt dat de huidige meerderheidsvereisten inderdaad de belangrijkste oorzaak zijn van de blokkeringen in de paritaire comités?

Vervolgens staat ze stil bij de verlaging van de minimale wekelijkse arbeidsduur voor deeltijds werk. De regering rechtvaardigt die maatregel onder het mom van een betere verzoening tussen werk en privéleven en pretendeert dat ze zo de kwetsbaarheid bestrijdt. Volgens de spreekster doet ze echter net het tegenovergestelde, namelijk de laatste buffer tegen een wijdverbreid gebruik van verkapte oproepcontracten wegnemen. De huidige 1/3-regel verplicht de werkgever een niet-verwaarloosbaar wekelijk werkvolume te waarborgen, wat de verleiding beperkt om werknemers enkel in te zetten afhankelijk van de conjuncturele behoeften van de onderneming. Door de ondergrens te verlagen tot een tiende, ontstaan er volgens de spreekster minicontracten waarbij het aantal gegarandeerde uren slechts symbolisch is, terwijl de rest van het inkomen afhankelijk is van oproepen, overuren en een aaneenschakeling van contractaanshangsels.

Zo komt de hervorming neer op een legalisering van het veralgemeende gebruik van oproepcontracten en wordt het economische risico afgewenteld op de deeltijdwerkers – voor het merendeel vrouwen. Hoe wil de minister aantonen dat de voorgestelde regeling in lijn ligt met de geest van Richtlijn 2019/1152, die net bedoeld is om oproepcontracten te reguleren?

Naar het begrip van de spreekster en van de werknemersvertegenwoordigers bevat voorliggend wetsontwerp geen enkele maatregel die echt bedoeld is om misbruik tegen te gaan, terwijl de richtlijn uit 2019 dat uitdrukkelijk vereist. Volgens de regering brengt die richtlijn evenwel niets nieuws bij, is alles reeds omgezet en is loongelijkheid nagenoeg een feit. Dat mag het uitblijven van maatregelen niet rechtvaardigen, laat staan de invoering van bepalingen die indruisen tegen die vereisten. Nochtans zijn er instrumenten voorhanden: de beperking van het gebruik en de duur van oproepcontracten, de invoering van een weerlegbaar vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst met een minimumaantal betaalde uren, of elke andere preventieve maatregel bestemd om uitwassen tegen te gaan. Dat daar in de tekst met geen woord over wordt gerept, roept vragen op en doet bovendien afbreuk aan de overeenstemming van het ontwerp met de Europese verplichtingen. Zijn dergelijke maatregelen opgenomen in het wetsontwerp? De spreekster wijst in dat verband op de mogelijk discriminerende gevolgen voor vrouwen, die 80 % van de deeltijdbanen uitoefenen.

Vervolgens vestigt ze de aandacht op een andere opmerking van de Raad van State. Daarin wordt voorgesteld

démontrant que les exigences actuelles de majorité constituent effectivement la cause principale des blocages observés dans les commissions paritaires?

Elle aborde ensuite la réduction de la durée hebdomadaire minimale du travail à temps partiel. Le gouvernement justifie cette mesure par une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle et par une prétendue lutte contre la précarité. L'intervenante considère au contraire que cette réforme affaiblit le seul garde-fou empêchant la généralisation de contrats d'appel déguisés. La règle actuelle du tiers-temps impose à l'employeur de garantir un volume hebdomadaire non négligeable, ce qui limite la tentation de ne faire appel au travailleur qu'en fonction des besoins conjoncturels de l'entreprise. En abaissant ce plancher à un dixième, on crée selon elle des mini-contrats dont le noyau d'heures garanties devient symbolique, le reste du revenu dépendant des appels, des heures supplémentaires et des avenants successifs.

Elle estime que la réforme revient ainsi à légaliser le recours généralisé au contrat d'appel, avec un transfert du risque économique vers les travailleurs à temps partiel, majoritairement des femmes. Dès lors, comment le ministre entend-t-il démontrer la compatibilité de ce dispositif avec l'esprit de la directive 2019/1152, qui vise précisément à encadrer les contrats à la demande ou contrats d'appel?

Selon sa lecture et celle des représentants des travailleurs, le projet actuel ne comporte aucune mesure réellement destinée à prévenir les pratiques abusives, alors même que la directive de 2019 l'exige explicitement. L'argument du gouvernement selon lequel cette directive n'apporterait rien de nouveau, que tout serait déjà transposé et que l'égalité salariale serait pratiquement acquise, ne saurait justifier l'absence d'action, encore moins l'adoption de dispositions allant à rebours de ses exigences. Des instruments existent pourtant: la limitation du recours et de la durée des contrats d'appel, l'instauration d'une présomption réfragable d'existence d'un contrat de travail assorti d'un nombre minimal d'heures rémunérées, ou toute autre mesure préventive permettant de réduire les abus. Leur absence dans le texte interroge et affaiblit la conformité du projet avec les obligations européennes. De telles mesures sont-elles, oui ou non, prévues dans le projet de loi? Elle rappelle à cet égard l'impact potentiellement discriminatoire pour les femmes, qui occupent 80 % des temps partiels.

Elle attire ensuite l'attention sur un autre commentaire du Conseil d'État, qui suggère d'adapter la réglementation

de werkloosheidsreglementering zodanig aan te passen dat een deeltijdse betrekking van minder dan 12 uur niet als passend wordt beschouwd om de beschikbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt te beoordelen. Ze hamert op het belang van die suggestie in het raam van de hervorming van het werkloosheidsstelsel. De regering legt ze echter simpelweg naast zich neer. Zullen werkzoekenden in de toekomst dan worden gedwongen een contract van drie uur per week te aanvaarden omdat ze anders worden uitgesloten?

De spreekster herinnert eraan dat de regering met deze hervorming van de werkloosheidsregeling beslist dat iemand die op 1 maart begint te werken en niet boven de 1/3-grens uitkomt, niet langer aanspraak zal kunnen maken op het statuut van deeltijds werknemer met behoud van rechten. Ze citeert daartoe de memorie van toelichting, waarin wordt aangevoerd dat de maatregel is bedoeld om werknemers aan te zetten tot werken en werkgevers ertoe te stimuleren arbeidsovereenkomsten met voldoende uren aan te bieden om de opheffing van de verplichte minimale wekelijkse arbeidsduur te compenseren. Die uitleg staat haaks op de beoogde verlaging van de minimumdrempel naar een tiende. Kan de minister daarom het begrip “passende dienstbetrekking” verduidelijken? Nu liggen immers twee scenario's voor die beide problematisch zijn. Als de 1/10-betrekking niet als passend wordt beschouwd, dan kan dat tot een weigering leiden. Dat maakt de werkregeling zinloos voor werklozen en geeft de werkgevers een voordeel. Als de werknemer niet weet dat hij zijn inkomensgarantie-uitkering zal verliezen, dan bestaat het risico dat hij de regeling aanvaardt zonder de gevolgen van zijn keuze te overzien, bij gebrek aan informatie. Wordt een 1/10-betrekking toch als passend beschouwd, dan wordt de maatregel bijzonder ingrijpend. Werklozen worden dan immers gedwongen een dergelijke betrekking te aanvaarden, waardoor ze hun statuut van voltijds werkzoekende verliezen en daardoor ook het recht op vergoede volledige werkloosheid bij jobverlies. In beide gevallen is er een overduidelijke tegenstrijdigheid met de aangevoerde redenen voor de hervorming van de werkloosheidsuitkeringen. Over welk werk heeft men het als men beweert werkzoekenden weer naar de arbeidsmarkt toe te leiden?

Vervolgens benadrukt de spreekster dat, in combinatie met de uitbreiding van de studentenarbeid en de flexi-jobs, de regeringsmaatregelen niet bedoeld zijn om meer werk te bieden aan werkzoekenden, maar aan mensen die al werken, of zelfs aan gepensioneerden. Het regeerakkoord mag dan een werkzaamheidsgraad van 80 % beogen, met de genomen maatregelen zal alleen het aantal tijdelijke jobs toenemen en komen er geen echte banen bij.

du chômage afin qu'un emploi à temps partiel de moins de 12 heures ne soit pas considéré comme convenable pour apprécier la disponibilité du travailleur sur le marché de l'emploi. Elle souligne l'importance de cette question dans le contexte de la réforme du chômage. Or, le gouvernement ne réagit pas à cette observation et la membre s'interroge: demain, les demandeurs d'emploi seront-ils contraints d'accepter un contrat de trois heures par semaine pour éviter l'exclusion?

Elle rappelle que, dans la réforme du chômage, le gouvernement a décidé qu'un travailleur débutant un emploi à partir du 1<sup>er</sup> mars et n'atteignant pas un tiers-temps ne pourra plus prétendre au statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits. Elle cite l'exposé des motifs, selon lequel cette mesure vise à inciter travailleurs et employeurs à conclure des contrats comportant un nombre suffisant d'heures pour compenser la suppression de l'obligation d'une durée minimale hebdomadaire. Elle souligne la contradiction entre cette justification et la réduction du seuil minimal à un dixième. Le ministre peut-il donc clarifier la notion d'emploi convenable, car deux scénarios se présentent, tous deux problématiques? Si le dixième-temps n'est pas considéré comme convenable, il pourra être refusé, ce qui en fait une modalité de travail inutile pour les chômeurs et un avantage offert aux employeurs. Si le travailleur ignore qu'il perdra son allocation de garantie de revenus, il risque d'accepter sans mesurer les conséquences de ce choix par manque d'informations. À l'inverse, si le dixième-temps est considéré comme convenable, la mesure devient particulièrement violente, car le chômeur contraint de l'accepter perdra son statut de demandeur d'emploi à temps plein et donc son droit au chômage complet indemnisé en cas de perte d'emploi. Dans les deux cas, la contradiction avec les motivations avancées pour la réforme du chômage est flagrante. De quel travail parle-t-on lorsque l'on prétend rapprocher les demandeurs d'emploi du marché du travail?

Elle poursuit en soulignant que, combinées à l'extension du travail étudiant et des flexijobs, les mesures du gouvernement ne visent pas à offrir davantage de travail à celles et ceux qui en cherchent, mais à celles et ceux qui travaillent déjà, voire aux pensionnés. Or, l'accord de gouvernement vise un taux d'emploi de 80 %, mais les mesures prises se limitent à multiplier les emplois d'appoint sans créer de véritables emplois.

Ze verwerpt ook het argument dat de hervorming van de nachtarbeid in de e-commerce werk zou creëren of de concurrentiekracht zou aanscherpen. De opheffing van het aloude verbod op nachtarbeid, het inperken van de werktijden in meer dan tien paritaire comités bij bpost, het snoeien in de premies voor nachtarbeid tussen 20 uur en 23 uur alsook de versoepeling van de procedures luiden een ongeziene sociale achteruitgang in. De beweringen van de minister dat niemand een euro zal verliezen en dat het slechts om een paar paritaire comités gaat, zijn apert onjuist. In tegenstelling tot de vijf paritaire comités waar enkele weken geleden nog sprake van was, zijn het er in werkelijkheid veertien. Bovendien wordt nu ook de detailhandel getroffen.

Uit talrijke studies, waarvan de eerste al van 1889 dateren, blijkt hoe schadelijk nachtwerk is: een ontregeld slaap-waakritme en een verhoogd risico op cardiovasculaire problemen en metabolismestoornissen, alsook op kanker – vooral borstkanker. Ze maakt melding van een in 2019 in *The Lancet* gepubliceerde studie waarin een duidelijk verband wordt gelegd tussen nachtwerk en borstkanker.<sup>1</sup> Hoewel bij Fedris verscheidene nachtwerkgerelateerde dossiers zijn ingediend, bestaat er geen enkele Belgische studie over het verband tussen nachtwerk en kanker, werd ter zake geen enkel actieplan opgesteld noch een erkenning als beroepsziekte toegekend. Mevrouw Thémont betreurt dat.

Ze rekent de regering aan dat ze het nachtwerkverbod opheft zonder zich te bekommeren om de impact op de gezondheid van de betrokkenen, zonder de regelgeving inzake beroepsziekten aan te passen en zonder de preventiediensten of wetenschappers te horen. Wanneer nachtwerk in meer bedrijven wordt ingevoerd, zullen veel meer werknemers een verplichte medische controle moeten ondergaan, terwijl er nu al een tekort aan bedrijfsartsen is. Volgens haar zal de preventieve follow-up wellicht worden afgehaspeld. Nochtans loopt een vrouw die nachtwerk doet, 30 % meer risico op borstkanker. Ze wijst in dat verband op iets belangrijks: de PS-fractie heeft in de commissie een voorstel van resolutie ingediend waarin ze de regering verzoekt Fedris te belasten met een op korte termijn uit te voeren multidisciplinair onderzoek naar het verband tussen borstkanker en arbeidsomstandigheden (DOC 56 1227/001). Daar is dringend nood aan, aangezien er vandaag geen enkele Belgische studie over het verband tussen nachtwerk en borstkanker bestaat. Het ontbreekt aan een nationaal actieplan en specifieke preventie-initiatieven zijn uitgebleven, hoewel ongeveer 10 % van de Belgische werkenden af en toe of regelmatig nachtwerk verricht.

<sup>1</sup> Zhang, Yin et al., *Night shift work and its carcinogenicity*, in *The Lancet Oncology*, Volume 20, Issue 10, e550: [https://www.thelancet.com/journals/lanonc/article/PIIS1470-2045\(19\)30.578-9/abstract](https://www.thelancet.com/journals/lanonc/article/PIIS1470-2045(19)30.578-9/abstract)

Elle rejette également l'argument selon lequel la réforme du travail de nuit dans l'e-commerce créerait de l'emploi ou renforcerait la compétitivité. La suppression de l'interdiction historique du travail de nuit, le rétrécissement des horaires dans plus de dix commissions paritaires et BPost, la disparition des primes de nuit entre 20 h et 23 h et l'assouplissement des procédures constituent un recul social majeur. Les assurances données par le ministre, selon lesquelles personne ne perdrait un euro et seules quelques commissions paritaires seraient concernées, se révèlent inexactes: ce ne sont plus cinq comme annoncé il y a quelques semaines mais quatorze commissions paritaires, et le commerce de détail est désormais touché.

Les études démontrant la nocivité du travail de nuit sont nombreuses et les premières datent de 1889: perturbation du rythme circadien, troubles du sommeil, risques cardiovasculaires et métaboliques, augmentation du risque de cancer, notamment du cancer du sein. Elle mentionne une étude parue en 2019 dans *The Lancet*<sup>1</sup> établissant une association claire entre travail de nuit et cancer du sein. Elle regrette qu'aucune étude belge n'existe sur ce lien, qu'aucun plan d'action national n'ait été élaboré et qu'aucune reconnaissance de maladie professionnelle n'ait été accordée malgré plusieurs dossiers introduits auprès de Fedris.

Elle reproche au gouvernement de supprimer l'interdiction du travail de nuit sans se préoccuper de l'impact sur la santé, sans adapter la réglementation des maladies professionnelles, sans auditionner les services de prévention ou les chercheurs. L'introduction du travail de nuit dans davantage d'entreprises augmentera fortement le nombre de travailleurs soumis à la surveillance médicale obligatoire, alors que les médecins du travail sont déjà en sous-effectif. Elle estime que le suivi préventif risque d'être bâclé et rappelle qu'une femme travaillant de nuit présente un risque accru de 30 % de développer un cancer du sein. Elle souligne un point essentiel: une proposition de résolution a été déposée en commission par le groupe PS afin de demander au gouvernement de charger Fedris de réaliser, dans les plus brefs délais, une étude multidisciplinaire sur les liens entre cancer du sein et conditions de travail (DOC 56 1227/001). Cette démarche est urgente puisqu'aucune étude belge n'existe aujourd'hui sur la relation entre travail de nuit et cancer du sein. Aucun plan d'action national n'a été élaboré, aucune initiative de prévention spécifique n'a été mise en place, alors même qu'environ 10 % des travailleurs et travailleuses belges effectuent un travail

<sup>1</sup> Zhang, Yin et al. "Night shift work and its carcinogenicity", *The Lancet Oncology*, Volume 20, Issue 10, e550: [https://www.thelancet.com/journals/lanonc/article/PIIS1470-2045\(19\)30.578-9/abstract](https://www.thelancet.com/journals/lanonc/article/PIIS1470-2045(19)30.578-9/abstract)

Bovendien wordt geen gevolg gegeven aan de in dat kader ingediende aanvragen tot erkenning als beroepsziekte. Hoewel recent meerdere dossiers bij Fedris werden ingediend, werd geen enkele officiële erkenning of vergoeding toegekend. Ze rekent de regering dan ook aan dat ze het nachtwerkverbod opheft zonder zich te bekommeren om de impact van die opheffing op de gezondheid van de betrokkenen, zonder de regelgeving inzake beroepsziekten aan te passen, zonder ook maar één studie te hebben besteld (tegen het advies van de werknemersvertegenwoordigers in) en zonder de diensten voor preventie en bescherming op het werk of erkende onderzoekers te hebben gehoord.

Mevrouw Thémont wijst er vervolgens op dat de voorspelbare effecten van de hervorming in strijd zijn met de doelstelling van de regering om het aantal langdurig zieken te verminderen. De bedrijfsgeneeskunde staat nu al onder forse druk. Door de uitbreiding van het nachtwerk tot meer bedrijven zal het aantal werknemers dat een verplichte medische controle moet ondergaan, automatisch en explosief stijgen. De bedrijfsartsen, waarvan er nu reeds te weinig zijn, zullen niet over de noodzakelijke middelen beschikken om een passende opvolging te verzekeren. Ze kan dan ook al raden welk scenario ons te wachten staat: een zwakkere preventieve opvolging wegens een gebrek aan menselijke middelen tegen een achtergrond van duidelijk hogere gezondheidsrisico's als gevolg van nachtwerk. Ze herhaalt dat vrouwen die nachtwerk doen, 30 % meer risico op borstkanker lopen. Die vaststelling, in combinatie met het chronische personeelstekort bij de sociale-inspectiediensten, doet voor de toekomst grote gezondheidsrisico's voor de werknemers vermoeden, alsook een mogelijke toename van het aantal ernstige ongevallen op de werkplek. Die kwestie zal geregeld in het parlementaire debat terugkeren en de spreekster zal de minister blijven herinneren aan de gevolgen van die beleidskeuzes.

Ze heeft het vervolgens over het loonverlies als gevolg van de afschaffing van de nachtpremie in de veertien betrokken paritaire comités. Ze betwist dat niemand een euro zal verliezen: wie met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur werkt, zal zijn premie verliezen bij de hernieuwing van die overeenkomst. Volgens cijfers van het ACV van december 2025 zou het om een verlies gaan van 114 tot 190 euro bruto per maand bij één geschrapt uur nachtwerk en om een verlies van 500 euro bij drie geschrapte uren. De Raad van State wijst op een ongelijke behandeling van werknemers die weliswaar volgens hetzelfde werkrooster werken en dezelfde functie uitoefenen, maar een verschillend loon krijgen. Ze vraagt de minister wat er zal gebeuren met de uitzendkrachten en werknemers met een contract van bepaalde duur

de nuit, de manière occasionnelle ou régulière. En outre, les demandes de reconnaissance de maladies professionnelles introduites dans ce contexte restent sans suite. Malgré plusieurs dossiers récemment déposés auprès de Fedris, aucune reconnaissance officielle ni indemnisation n'a été accordée. Elle déplore dès lors la suppression par le gouvernement de l'interdiction du travail de nuit sans aucune préoccupation pour l'impact sur la santé des travailleuses et des travailleurs, sans avoir adapté la réglementation des maladies professionnelles, sans avoir commandité aucune étude contre l'avis des représentants des travailleurs, sans avoir mené des auditions pour entendre les services de prévention et de protection au travail ou des chercheurs reconnus en la matière.

Mme Thémont souligne ensuite la contradiction entre l'objectif affiché par le gouvernement, réduire le nombre de malades de longue durée, et les effets prévisibles de la réforme. Alors que la médecine du travail est déjà soumise à une forte pression, l'extension du travail de nuit à un nombre croissant d'entreprises entraînera mécaniquement une explosion du nombre de travailleurs soumis à la surveillance médicale obligatoire. Les médecins du travail, déjà en sous-effectif, ne disposeront pas des ressources nécessaires pour assurer un suivi adéquat. Le scénario qui se dessine lui paraît évident: un suivi préventif affaibli, faute de moyens humains, alors même que les risques sanitaires liés au travail de nuit sont nettement plus élevés. Elle rappelle qu'une femme travaillant de nuit présente un risque accru d'environ 30 % de développer un cancer du sein. Combiné au manque chronique de personnel dans les services d'inspection sociale, ce constat laisse présager des risques majeurs pour la santé des travailleurs et des travailleuses, ainsi qu'une augmentation potentielle des accidents graves sur les lieux de travail. Cette question reviendra régulièrement dans le débat parlementaire et elle continuera à rappeler au ministre les conséquences de ces choix politiques.

L'intervenante aborde ensuite la question de la perte de salaire liée à la suppression des primes de nuit dans les quatorze commissions paritaires. Elle conteste l'affirmation selon laquelle personne ne perdra un euro: les travailleurs sous contrat à durée déterminée perdront leurs primes lors du renouvellement de leur contrat. Les chiffres de la CSC de décembre 2025, évoquant des pertes allant de 114 à 190 euros bruts par mois pour une seule heure de travail de nuit supprimée, et jusqu'à 500 euros pour trois heures. Le Conseil d'État pointe une inégalité de traitement entre travailleurs effectuant les mêmes horaires, exerçant la même fonction mais percevant des salaires différents. Elle demande au ministre ce qu'il adviendra des intérimaires et des travailleurs en CDD dont le contrat serait renouvelé après

van wie het contract na 1 april 2026 zou worden hernieuwd. Voor de betrokken paritaire comités wenst ze te vernemen hoeveel uitzendkrachten en werknemers met een contract van bepaalde duur werken tussen 20 uur en 23 uur (uitgedrukt in percenten). Ze weerlegt tevens het argument van de concurrentiekracht uit de memorie van toelichting. Wat met de uitzendkrachten en werknemers met een contract van bepaalde duur die onder opeenvolgende contracten werken en van wie het volgende contract na 1 april 2026 zou starten? Lopen ook zij het risico op het verlies van hun nachtpremie, hoewel ze exact hetzelfde werk zullen blijven doen? Wat zal er gebeuren wanneer een uitzendkracht vanaf 1 april 2026 een contract van onbepaalde duur aangeboden krijgt, maar dezelfde nachtwerkprestaties zal leveren als in zijn vroegere opeenvolgende contracten? Kan de minister de commissie zeggen hoeveel (percentage) uitzendkrachten en werknemers met een contract van bepaalde duur tussen 20 uur en 23 uur werken in de 14 paritaire comités waarop het ontwerp betrekking heeft?

De spreekster snijdt de argumenten van de minister over het concurrentievermogen de pas af: die houden geen stand zodra ze worden afgezet tegen de gevolgen op het stuk van de volksgezondheid en de achteruitgang inzake arbeidsrecht. De regering werpt op dat ze de e-commerce in België wil stimuleren om beter te presteren dan de buurlanden. Uit het advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven blijkt nochtans dat de Franse handel het beste presteert van alle buurlanden, terwijl net in dat land de e-commerce en nachtwerk het minst ontwikkeld zijn.

Vanuit concurrentieoogpunt vormen de loonlasten niet de doorslaggevende factor: ze maken slechts ongeveer 10 % uit van de exploitatiekosten in de levensmiddelenhandel. Andere factoren wegen veel zwaarder door: de energiekosten, de stabilisatie van de grondstofprijzen enzovoort. Juist de levensmiddelenhandel is echter het meest kwetsbaar voor de gevolgen van de hervorming, terwijl op het gebied van e-commerce vrijwel geen grensoverschrijdende concurrentie bestaat. Het is niet realistisch om te denken dat een Belgische consument een boodschappenmandje uit Duitsland, Nederland of Frankrijk zou laten bezorgen. België scoort overigens niet slecht qua e-commerce: beter dan Frankrijk, Duitsland en Nederland. Uit de bevindingen van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven blijkt tevens dat klanten bereid zijn een paar uur langer te wachten op hun pakket, mits de arbeidsomstandigheden worden gerespecteerd. Burgers zijn niet louter ongeduldige consumenten: velen van hen zijn zelf werknemers die aandacht hebben voor de omstandigheden waarin de bestellingen worden klaargemaakt. Een snelle levering is niet wat zij het belangrijkste vinden. Om die reden overigens heeft mevrouw Thémont in september 2025 een

le 1<sup>er</sup> avril 2026, et quel pourcentage de travailleurs intérimaires ou en CDD effectuent des prestations entre 20 h et 23 h dans les commissions concernées. Elle réfute également l'argument de la compétitivité évoqué dans l'exposé des motifs. Qu'en sera-t-il des travailleurs intérimaires ou en contrat à durée déterminée engagés sous contrats successifs, dont le suivant commencerait après la date du 1<sup>er</sup> avril 2026? Risquent-ils eux aussi de perdre leurs primes de nuit alors qu'ils continueront d'exercer exactement le même travail? Que se passe-t-il si un intérimaire est engagé à durée indéterminée à partir du 1<sup>er</sup> avril 2026 en conservant les mêmes prestations de nuit qu'auparavant durant ses contrats successifs? Le ministre peut-il renseigner la commission sur le pourcentage de travailleurs intérimaires ou en CDD dans les 14 commissions paritaires concernées par son projet et qui effectuent des prestations entre 20 et 23 heures?

L'intervenante anticipe les arguments du ministre fondés sur la compétitivité et annonce que ceux-ci ne résistent pas à l'examen dès qu'on les confronte aux enjeux de santé publique et au recul qu'ils impliquent pour le droit du travail. Le gouvernement affirme vouloir renforcer l'activité de l'e-commerce en Belgique afin d'être plus performant que les pays voisins. Pourtant, l'avis du Conseil central de l'économie montre que le commerce français est celui qui se porte le mieux parmi les pays limitrophes, alors même qu'il s'agit du pays où l'e-commerce et le travail de nuit sont les moins développés.

Dans une perspective de concurrence, les coûts salariaux ne constituent pas le facteur déterminant: ils ne représentent qu'environ 10 % des coûts d'exploitation dans le commerce alimentaire. D'autres éléments pèsent bien davantage, comme le coût de l'énergie ou la stabilisation des prix des matières premières, etc. Or, c'est précisément le commerce alimentaire qui se retrouve le plus exposé aux effets de la réforme, alors même que la concurrence transfrontalière en matière d'e-commerce y est quasi inexistante. Il n'est pas réaliste d'imaginer qu'un consommateur belge se fasse livrer un panier de courses depuis l'Allemagne, les Pays-Bas ou la France. La Belgique n'est d'ailleurs pas mal positionnée en matière d'e-commerce: elle se situe au-dessus de la France, de l'Allemagne et des Pays-Bas. Les travaux du Conseil central de l'économie montrent également que les clients acceptent d'attendre quelques heures supplémentaires pour recevoir leur colis, pour autant que les conditions de travail soient respectées. Les citoyens ne se réduisent pas à des consommateurs impatientes: beaucoup sont eux-mêmes travailleurs et travailleuses qui se préoccupent des conditions dans lesquelles les commandes sont préparées. La rapidité de livraison ne

wetsvoorstel ingediend om de consument het recht te verlenen te vragen dat zijn bestelling zonder nachtarbeid wordt afgehandeld (DOC 56 1046/001).

De vermeende vraag van consumenten naar steeds snellere leveringen is niet het gevolg van een spontane gedragsverandering, maar wel van een agressieve commerciële strategie van de grote concerns, die slogans als “vandaag besteld, morgen in huis” voortdurend herhalen. Niet de consumenten, maar de bedrijven zelf zorgen voor die druk. Er zijn helemaal geen aanwijzingen dat klanten van de ene dag op de andere allemaal verlangen dat de minste onlinebestelling een etmaal later al wordt geleverd. Het argument van het concurrentievermogen of de behoeften van de klanten houdt dus allerminst steek. De Raad van State merkt overigens zelf op dat er geen feitelijke gegevens voorhanden zijn om die verantwoording op haar pertinentie te toetsen. Het verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven uit 2023, gezamenlijk ondertekend door de werkgeversorganisaties en de werknemersvertegenwoordigers, wijst overigens op de risico's van een deregulering van nachtwerk in de e-commerce.

De regering lijkt daarmee in het kielzog te varen van de verwachtingen van de grote handelsconcerns. De maatregel komt in de eerste plaats tegemoet aan de door die bedrijven uitgeoefende druk om hun winst te vergroten en berust niet op een aangetoonde economische noodzaak. Onder het voorwendsel België concurrerend te maken is een neerwaartse concurrentiestrijd op gang gekomen, ten koste van de arbeidsomstandigheden. Zelfs de bouwsector wordt getroffen door de opheffing van het verbod op nachtwerk, terwijl in die sector het aantal dodelijke ongevallen bijzonder hoog blijft en de veiligheidsvoorschriften vaak worden overtreden. De invoering van nachtwerk in een sector die reeds tot de gevaarlijkste behoort, geeft aanleiding tot grote bezorgdheid. De spreekster verzoekt om toelichting over de financiële gevolgen van die maatregelen. *Quid* met de loonsubsidies? Zullen die minder bedragen voor nachtwerk en ploegendienst en zullen de bevoegde paritaire comités hun regelingen aanpassen aan de nieuwe nachtwerkroosters? Als de premies dalen, zullen ook de sociale bijdragen en de fiscale ontvangsten dalen. Hoeveel bedragen de verliezen voor de federale begroting volgens de ramingen van de regering?

De spreekster gaat vervolgens in op de beperking van de opzeggingstermijn tot 52 weken. De voorgestelde maatregel stelt het compromis ter discussie dat de sociale partners in 2013 hebben bereikt op het gebied van ontslag en dat de cumulatie van de opzeggingstermijnen

constitue pas un besoin essentiel. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle Mme Thémont a déposé en septembre dernier une proposition de loi qui permet au client de choisir s'il souhaite ou non que la commande soit traitée avec recours au travail de nuit (DOC 56 1046/001).

La demande prétendument exprimée par les consommateurs pour des livraisons toujours plus rapides ne résulte pas d'une évolution spontanée des comportements, mais bien d'une stratégie commerciale agressive menée par les grands groupes, qui martèlent des slogans du type “commandé aujourd'hui, livré demain”. La pression ne vient donc pas du public, mais des entreprises elles-mêmes, et rien n'indique que les clients se seraient soudain réveillés avec l'exigence de recevoir toute commande en ligne dès le lendemain. Dans ces conditions, l'argument de la compétitivité ou des besoins des clients ne peut être retenu. Le Conseil d'État lui-même relève qu'aucune donnée factuelle ne permet de vérifier la pertinence de cette justification. Le rapport du Conseil central de l'économie de 2023, signé conjointement par les organisations patronales et les représentants des travailleurs, met d'ailleurs en évidence les risques d'une dérégulation du travail de nuit dans l'e-commerce.

La direction prise par le gouvernement apparaît ainsi alignée sur les attentes des grands groupes commerciaux. La mesure répond avant tout à la pression exercée par ces entreprises, qui cherchent à accroître leurs bénéfices, et non à une nécessité économique démontrée. Sous couvert de “rendre la Belgique concurrentielle”, une dynamique de concurrence par le bas est enclenchée, au détriment des conditions de travail. Même le secteur de la construction est concerné par la suppression de l'interdiction du travail de nuit, alors qu'il s'agit d'un domaine où le nombre d'accidents mortels demeure particulièrement élevé et où les infractions aux règles de sécurité sont fréquentes. L'introduction du travail de nuit dans un secteur déjà classé parmi les plus dangereux soulève des inquiétudes majeures. Elle souhaite obtenir des précisions sur les conséquences financières de ces mesures. Qu'en est-il des subsides salariaux? Seront-ils réduits pour le travail de nuit et le travail en équipe, et les commissions paritaires concernées verront-elles leurs dispositifs adaptés au nouvel horaire de travail de nuit? Si les primes diminuent, les cotisations sociales et les recettes fiscales diminueront également. À combien le gouvernement évalue-t-il les pertes pour le budget fédéral?

Elle aborde ensuite la limitation du préavis à 52 semaines. La mesure proposée remet en cause le compromis conclu en 2013 entre partenaires sociaux en matière de licenciement, compromis qui avait déjà fortement plafonné l'accumulation des délais de préavis à partir

vanaf 21 jaar anciënniteit al sterk had beperkt. Aangezien de Belgische regelgeving inzake ontslag al bijzonder tolerant is (de werkgever hoeft immers geen voorafgaande toestemming van een rechtbank te vragen), bevinden de werknemers zich in een zeer kwetsbare positie wanneer er plannen zijn voor collectief ontslag. De massale ontslaggolven van het afgelopen jaar vormen daarvan een concreet bewijs. In die context hebben de grote internationale concerns er duidelijk belang bij hun loonkosten te verlagen in België, veeleer dan in andere landen; deze hervorming dreigt hun een extra stimulans aan te reiken.

Terwijl de werkloosheidsuitkeringen worden beperkt in de tijd, maakt de hervorming het nog gemakkelijker om werknemers met een lange loopbaan te ontslaan; zij zullen als eersten worden getroffen. De tekst gaat zelfs verder dan het regeerakkoord: niet alleen de verbrekingsvergoedingen worden geplafonneerd, maar ook de alsnog gepresteerde opzeggingstermijnen. Derhalve rijst de vraag in hoeverre een dergelijke regeling volledige werkgelegenheid in België zou kunnen bevorderen. Een ander zorgpunt betreft de gedeelde sociale bijdragen en fiscale ontvangsten, die aanzienlijk zouden kunnen zijn. Door de ontslagen werknemers sneller te doen doorstromen naar werkloosheidsuitkeringen dreigt de hervorming de lasten voor de sociale zekerheid te verzwaren. Werd de weerslag daarvan op de begroting geraamd? In het licht van de explosieve toename van het aantal uitzendcontracten en allerhande vormen van onzekere dienstverbanden kan men zich weliswaar aansluiten bij een eenparig advies van het NAR, maar zulks moet wel gepaard gaan met een intensievere bestrijding van misbruik, met name via strengere controles op de redenen voor en de opeenvolging van opdrachten.

Vervolgens heeft ze het over de hervorming van de regeling van de vrijwillige overuren. Het wetsontwerp stelt een uniforme bovengrens in van 360 overuren in alle sectoren behalve de horeca, waar de bovengrens 450 uren bedraagt. Op 240 daarvan wordt geen enkele sociale bijdrage of belasting betaald, waardoor het brutoloon overeenstemt met het nettoloon. Aldus komt een stelsel tot stand waarbij bepaalde werkuren minder worden belast en in mindere mate aan de sociale zekerheid bijdragen dan andere uren.

Dat doet meerdere grote problemen rijzen.

Ten eerste kan men zich afvragen hoe die maatregel te rijmen valt met de aangekondigde werkgelegenheidsdoelstellingen. De regering herhaalt al meer dan een jaar dat ze de werkzaamheidsgraad op 80 % wil brengen en de werklozen of zieken weer aan het werk wil krijgen. Door mensen met een baan te vragen om nog meer overuren te presteren, stijgt echter niet het aantal actieve

de 21 ans d'ancienneté. Le cadre belge du licenciement étant déjà particulièrement libéral, l'employeur n'ayant pas à solliciter l'autorisation préalable d'un tribunal, les travailleurs se retrouvent dans une position de grande vulnérabilité face aux plans de licenciements collectifs. Les vagues de licenciements massifs observées au cours de l'année écoulée en apportent une démonstration concrète. Dans ce contexte, les grands groupes internationaux disposent d'un intérêt évident à réduire leurs coûts de main-d'œuvre en Belgique plutôt qu'ailleurs, et la réforme risque de leur offrir un incitant supplémentaire.

Alors que les allocations de chômage sont parallèlement limitées dans le temps, la réforme facilite encore davantage le licenciement des travailleurs disposant d'une longue carrière, qui seront les premiers touchés. Le texte va même au-delà de l'accord de gouvernement: non seulement les indemnités de rupture sont plafonnées, mais les préavis prestés le sont également. La question se pose donc de savoir en quoi un tel dispositif pourrait favoriser le plein emploi en Belgique. Un autre enjeu concerne les pertes en cotisations sociales et en recettes fiscales, qui pourraient être significatives. En accélérant le basculement des travailleurs licenciés vers les allocations de chômage, la réforme risque d'alourdir les charges pesant sur la sécurité sociale. Une évaluation budgétaire a-t-elle été réalisée pour mesurer ces effets? Dans un paysage où l'intérim et tous les contrats précaires explosent, on peut certes soutenir un avis unanime du CNT, mais cela doit être conditionné au renforcement de la lutte contre les abus, notamment un contrôle accru sur les motifs et la succession de missions.

Elle revient ensuite sur la réforme du régime des heures supplémentaires volontaires. Le projet instaure un plafond uniforme de 360 heures supplémentaires dans tous les secteurs, porté à 450 heures dans l'Horeca. Pour 240 de ces heures, aucune cotisation sociale ni imposition n'est prévue, ce qui revient à aligner le salaire brut sur le salaire net. Un système se met ainsi en place dans lequel certaines heures de travail deviennent moins taxées et moins contributives pour la sécurité sociale que les heures normales.

Plusieurs problèmes majeurs apparaissent:

Le premier concerne la cohérence avec les objectifs affichés en matière d'emploi. Le gouvernement répète depuis plus d'un an vouloir atteindre un taux d'emploi de 80 % et remettre au travail les personnes sans emploi ou les malades. Or, demander à des travailleurs déjà en poste d'effectuer davantage d'heures supplémentaires n'augmente pas le nombre de travailleurs actifs; cela ne

werkenden; de maatregel verhoogt alleen het volume gepresteerde uren door diegenen die al werken. Op die manier wordt geen enkele extra baan gecreëerd. Dat men de werkzaamheidsgraad wil verhogen is volgens de spreekster dus niet meer dan aankondigingsbeleid, want de maatregelen doen in feite net het tegenovergestelde. Hoe rechtvaardigt de minister die hervorming, terwijl de verhoging van de werkzaamheidsgraad het vooropgestelde doel is?

Het tweede probleem betreft de gevolgen voor de gezondheid en de arbeidsomstandigheden. In zijn advies wijst de NAR erop dat uit talrijke onderzoeken blijkt dat lange werkdagen leiden tot een daling van de productiviteit, een toename van fouten en ongevallen en een stijging van het ziekteverzuim en het aantal burn-outs. De tegenstrijdigheid is overduidelijk: terwijl de regering beweert langdurig zieken weer aan het werk te willen helpen, dreigt de enorme toename van het aantal overuren te leiden tot nog meer werknemers met een burn-out. Net als bij de afschaffing van het verbod op nachtwerk zijn alle voorwaarden vervuld om het aantal langdurig zieken te doen toenemen. Neurowetenschappelijk onderzoek toont bovendien aan dat overbelasting meetbare gevolgen voor de hersenen kan hebben: een afname van de prefrontale cortex, geheugenstoornissen en een versterking van stressreacties.

Het derde probleem betreft de verenigbaarheid met het Europese recht. Richtlijn 2003/88 stelt een duidelijke grens: de gemiddelde arbeidstijd mag, inclusief overuren, niet meer bedragen dan 48 uur per week, berekend over een referentieperiode van maximaal vier maanden. Een maximum van 360 overuren en 450 in de horeca zonder specifieke controlemechanismen biedt echter geen enkele garantie dat die limiet wordt nageleefd. De Raad van State wijst uitdrukkelijk op dit probleem en herinnert eraan dat de wetgeving voldoende waarborgen moet bieden om ervoor te zorgen dat de dag- en weeklimieten daadwerkelijk worden nageleefd. Beide adviezen zijn het erover eens: de maatregel is niet in overeenstemming met de richtlijn en ontbeert mechanismen om de naleving van het maximaal aantal uren te waarborgen. Concreet komen 360 overuren neer op meer dan 32 weken met 11 overuren per week; in de horeca zijn dat zelfs meer dan 40 weken. Hoe kan in deze omstandigheden worden gewaarborgd dat de gemiddelde arbeidstijd onder de in de richtlijn vastgelegde 48 uur blijft? Welke concrete waarborgen zijn er om overschrijdingen te voorkomen?

Het vierde probleem betreft de vraag of de overuren echt vrijwillig zijn. De overeenkomst tussen de werknemer en de werkgever zou voor een jaar worden gesloten en stilzwijgend worden verlengd. Een werknemer

fait qu'accroître le volume d'heures prestées par ceux qui travaillent déjà. Aucun emploi supplémentaire n'est créé. La volonté d'augmenter le taux d'emploi reste donc, selon elle, un effet d'annonce, les mesures allant en réalité dans la direction opposée. Comment le ministre justifie-t-il cette réforme alors que l'objectif affiché est d'augmenter le taux d'emploi?

Le deuxième point concerne les effets sur la santé et les conditions de travail. L'avis du CNT rappelle que de nombreuses recherches démontrent que les longues journées de travail entraînent une baisse de productivité, une augmentation des erreurs et des accidents, ainsi qu'une hausse des absences pour maladie et des burn-outs. La contradiction apparaît flagrante: alors que le gouvernement affirme vouloir réintégrer les malades de longue durée, l'augmentation massive des heures supplémentaires risque d'accroître encore le nombre de travailleurs en épuisement professionnel. Comme pour la suppression de l'interdiction du travail de nuit, les conditions sont réunies pour augmenter le nombre de malades de longue durée. Les études en neurosciences montrent par ailleurs que le surmenage peut provoquer des effets mesurables sur le cerveau: réduction du cortex préfrontal, altération de la mémoire, intensification des réactions liées au stress.

Le troisième point porte sur la compatibilité avec le droit européen. La directive européenne 2003/88 impose une limite claire: la durée moyenne de travail ne peut dépasser 48 heures par semaine, heures supplémentaires comprises, sur une période de référence maximale de quatre mois. Or, un plafond de 360 heures supplémentaires, et 450 dans l'Horeca, sans mécanismes de contrôle spécifiques ne garantit en rien le respect de cette limite. Le Conseil d'État attire explicitement l'attention sur ce problème et rappelle que la législation doit offrir des garanties suffisantes pour assurer le respect effectif des limites journalières et hebdomadaires. Ses deux avis convergent: la mesure ne respecte pas la directive européenne et ne prévoit aucun dispositif permettant d'assurer le respect des plafonds. Concrètement, 360 heures supplémentaires correspondent à plus de 32 semaines comprenant 11 heures supplémentaires par semaine; dans l'Horeca, on dépasse même 40 semaines. Dans ces conditions, comment garantir que la durée moyenne de travail restera inférieure aux 48 heures prévues par la directive européenne? Quelles garanties concrètes sont prévues pour éviter les dépassements?

Le quatrième point concerne le caractère réellement volontaire des heures supplémentaires. L'accord entre le travailleur et l'employeur serait conclu pour un an, reconduit tacitement, et le travailleur souhaitant y mettre fin

die de overeenkomst wil beëindigen, zou een opzegtermijn van één maand in acht moeten nemen. In een context van ondergeschiktheid legt een dergelijke regeling onvermijdelijk druk op de werknemer, die zelf het initiatief moet nemen om uit die automatische regeling te stappen. Zonder specifieke bescherming tegen ontslag of ongunstige behandeling blijft de vrijwilligheid van deze maatregel grotendeels theoretisch. Over welke waarborgen beschikt een werknemer om die overuren te weigeren of te onderbreken zonder dat dit gevolgen heeft? Voor deeltijdse werknemers rijst nog een andere vraag: hoe kan worden vastgesteld of er sprake is van overwerk? Wie zal dat controleren en aan de hand van welke criteria?

In het advies van de NAR wordt ten slotte de aandacht gevestigd op de frauderisico's. Door bepaalde overuren gelijk te stellen aan het nettoloon, zorgt de regeling ervoor dat die uren goedkoper worden dan normale uren. Bedrijven zouden in de verleiding kunnen komen om de werktijd kunstmatig te herschikken om zo veel mogelijk normale uren te vervangen door die minder zwaar belaste overuren. Het wetsontwerp bevat geen enkele specifieke maatregel om dergelijke constructies te voorkomen. Welke maatregelen zal de regering nemen om ontsporingen van die aard te voorkomen?

Achter al die technische aspecten schuilt een bepaalde visie op de arbeidsmarkt. Volgens de socialisten ligt de oplossing voor de huidige uitdagingen noch in het verlengen van de arbeidstijd van mensen die al een baan hebben, noch in het creëren van meer onzekere en onstabiele banen. De uitdaging bestaat erin meer hoogwaardige, stabiele banen te creëren, met solide sociale rechten. De voorgestelde hervormingen leiden echter niet tot nieuwe banen: ze zetten werknemers die al een baan hebben ertoe aan om meer te werken, verscherpen de concurrentie tussen werknemers, vergroten de flexibiliteit en de druk op de werktijden en verlagen tegelijkertijd de bijdragen aan de sociale zekerheid. Precies daarover verschilt de spreekster fundamenteel van mening met de regering en daarom kan ze niet achter de voorgestelde maatregelen staan.

Tot slot herinnert de spreekster aan het door haar fractie ingediende wetsvoorstel houdende maatregelen om tot volledige werkgelegenheid te komen (DOC 56 0889/001). Ze nodigt de minister uit om het te lezen, want het maakt de creatie van 100.000 banen mogelijk en alle adviezen, ook dat van de Raad van State, waren positief.

*De heer Robin Tonniau (PVDA-PTB)* betreurt dat de heer Ronse de zaal heeft verlaten, aangezien diens betoog hem sterk heeft geraakt. De heer Ronse heeft gesuggereerd dat het Belgische arbeidsrecht nog steeds

devoit respecter un préavis d'un mois. Dans un contexte de subordination, un tel mécanisme crée inévitablement une pression sur le travailleur, qui doit prendre l'initiative de se retirer d'un système automatique. Sans protection spécifique contre un licenciement ou un traitement défavorable, le caractère volontaire de cette mesure reste largement théorique. Quelles garanties permettent à un travailleur de refuser ou d'interrompre ces heures supplémentaires sans subir de conséquences? Pour les travailleurs à temps partiel, une autre question se pose: comment vérifier l'existence d'un surcroît de travail? Qui en assurera le contrôle et selon quels critères?

L'avis du CNT attire enfin l'attention sur les risques de fraude. En rendant certaines heures supplémentaires équivalentes au salaire net, le dispositif crée une situation où ces heures deviennent moins coûteuses que les heures normales. Des entreprises pourraient être tentées de réorganiser artificiellement la durée du travail afin de remplacer un maximum d'heures normales par ces heures supplémentaires moins taxées. Aucun mécanisme spécifique n'est prévu dans le projet de loi pour prévenir ce type de montage. Quelles mesures le gouvernement entend-t-il mettre en place pour éviter ces dérives?

Derrière ces questions techniques se dessine une vision du marché du travail. Pour les socialistes, la réponse aux défis actuels ne réside ni dans l'allongement du temps de travail de ceux qui ont déjà un emploi, ni dans la multiplication d'emplois précaires et instables. L'enjeu consiste à créer davantage d'emplois de qualité, stables, assortis de droits sociaux solides. Or, les réformes proposées ne créent pas de nouveaux emplois: elles incitent les travailleurs déjà en poste à travailler davantage, intensifient la concurrence entre travailleurs, accroissent la flexibilité et la pression sur le temps de travail, tout en réduisant les contributions à la sécurité sociale. C'est précisément sur ce point que se situe le désaccord de fond avec le gouvernement et avec les mesures proposées.

Enfin, elle rappelle le dépôt d'une proposition de loi sur le plein emploi (DOC 56 0889/001). Elle invite le ministre à la lire car elle permet de créer 100.000 emplois et a reçu tous les avis favorables, y compris le Conseil d'État.

*M. Robin Tonniau (PVDA-PTB)* regrette que M. Ronse ait quitté la salle, car son intervention précédente l'a vivement interpellé. Celui-ci aurait laissé entendre que le droit du travail belge serait encore tributaire d'un héritage

gebonden zou zijn aan een napoleontische erfenis en zou berusten op een verouderd model uit de 19<sup>de</sup> eeuw dat dringend moet worden gemoderniseerd.

De heer Tonniau verwerpt die voorstelling van zaken stellig. Het arbeidsrecht vloeit volgens hem niet voort uit een napoleontisch decreet, noch uit het geïsoleerde werk van enkele parlementsleden. Het is het resultaat van geleidelijke overwinningen van de arbeidersklasse, die in de loop van een soms gewelddadige strijd zijn verworven. De spreker heeft interesse voor de sociale geschiedenis en heeft onlangs een academische eindschrijft uit 1973 van Veerle De Mets gelezen over het ontstaan en de opkomst van de arbeidersbeweging tussen 1885 en 1914. De Mets herinnert eraan dat welvaart in de eerste plaats berust op twee fundamentele krachten: arbeidskracht en de kracht van de natuur, thema's die volgens de spreker volledig afwezig zijn in het werk van de heer De Wever over welvaart. Hij merkt op dat de eerste minister liever verwijst naar de industrieel Lieven Bouwens, die wordt voorgesteld als de man die de Belgische industrialisatie op gang heeft gebracht dankzij een nagemaakte machine, of naar de rol die wordt toebedeeld aan paus Leo XIII met zijn werk *Rerum Novarum*, aan wie de heer De Wever het ontstaan van de sociale zekerheid toeschrijft. Volgens de heer Tonniau doorstaan die beweringen de toets van een historische analyse niet: de huidige sociale rechten vloeien voornamelijk voort uit de arbeidersstrijd.

Het lid herinnert aan de strijd die is gevoerd voor een fatsoenlijk loon, voor kiesrecht, voor rust, veiligheid, vrijheid van vereniging, onderwijs, pensioen en, nog fundamenteeler, voor een waardig bestaan. Hij verwijt de heren De Wever en Ronse dat zij die geschiedenis onder de mat vegen, al is die essentieel om de sociale vooruitgang te begrijpen. De spreker roept iedereen op die bladzijden uit de geschiedenis te herontdekken. Ze bevatten talloze voorbeelden van moedige werkmensen die zich hebben ingezet voor een beter leven voor henzelf en de generaties na hen.

De spreker illustreert zijn betoog aan de hand van zijn eigen stad, Ronse, waar de textielindustrialisering rond 1890 van start ging en waar een gestructureerd stedelijk proletariaat ontstond. De eerste lokale vakbond, de Socialistische Weverensbond, werd in 1890 opgericht, met slechts 26 leden. De politie woonde die ontmoetingen al bij, uit vrees dat burgers die samenkwamen om hun rechten te verdedigen een gevaar zouden vormen voor de gevestigde orde. Al snel volgden andere vakbonden: spinsters, naaisters, timmerlieden, metaalbewerkers, schoenmakers, brouwers, mijnwerkers en drukkers. Tegelijk richtten de werknemers hun eigen coöperaties op: bakkerijen, kruidenierswinkels, fanfares, sportclubs, theaterverenigingen, jeugdbewegingen en volksscholen.

napoléonien et relèverait d'un modèle obsolète du XIX<sup>e</sup> siècle appelé à être modernisé d'urgence.

M. Tonniau rejette catégoriquement cette présentation. Le droit du travail ne découle pas, selon lui, d'un décret napoléonien ni du travail isolé de quelques parlementaires. Il résulte de conquêtes progressives de la classe ouvrière, acquises au fil de luttes parfois violentes. Il explique s'intéresser à l'histoire sociale et cite, parmi ses lectures récentes, un mémoire universitaire de 1973 de Veerle De Mets portant sur la naissance et l'essor du mouvement ouvrier entre 1885 et 1914. Ce texte rappelle que la prospérité repose avant tout sur deux forces fondamentales: la force de travail et la force de la nature, thèmes qui, selon lui, sont totalement absents de l'ouvrage de M. De Wever consacré à la prospérité. Il observe que le premier ministre préfère évoquer l'industriel Lieven Bouwens, présenté comme l'homme ayant lancé l'industrialisation belge grâce à une machine copiée, ou encore le rôle attribué au pape Léon XIII à travers *Rerum Novarum*, auquel M. De Wever ferait remonter la création de la sécurité sociale. Pour M. Tonniau, ces affirmations ne résistent pas à l'analyse historique: l'ensemble des droits sociaux actuels dérive avant tout de combats ouvriers.

Il rappelle les luttes menées pour un salaire décent, pour le suffrage, pour le repos, la sécurité, la liberté d'association, l'éducation, la pension et, plus fondamentalement, pour une vie digne. Il reproche à M. De Wever et à M. Ronse de passer sous silence cette histoire, pourtant essentielle pour comprendre les progrès sociaux. L'intervenant invite chacun à redécouvrir ces pages d'histoire, riches d'exemples de travailleurs et travailleuses courageux, mobilisés pour améliorer la vie des leurs et des générations futures.

Il illustre son propos en évoquant sa propre ville, Renaix, où l'industrialisation textile débute autour de 1890 et où surgit un prolétariat urbain structuré. La première organisation syndicale locale, la *Socialistische Weverensbond*, est fondée en 1890, avec seulement 26 affiliés. La police assiste déjà aux rencontres, craignant que des citoyens réunis pour défendre leurs droits représentent un danger pour l'ordre établi. D'autres syndicats suivent bientôt: fileuses, couturières, menuisiers, métallurgistes, cordonniers, brasseurs, mineurs ou typographes. Parallèlement, les travailleurs créent leurs propres coopératives: boulangeries, épiceries, fanfares, clubs sportifs, associations théâtrales, mouvements de jeunesse ou encore écoles populaires. Ils instituent

Zij richtten tevens ziekte-, spaar-, stakings- en werkloosheidskassen op, in een tijd zonder enige wetgeving op dat vlak. De katholieken engageerden zich op hun beurt in die door de socialisten op gang gebrachte beweging, eerst onder invloed van de werkgeversorganisaties en later op eigen initiatief, vaak als tegenwicht tegen de socialistische organisaties.

De heer Tonniau benadrukt het belang van stakingen (economisch, politiek, uit solidariteit), een onderwerp dat de N-VA volgens hem systematisch uit de weg gaat. Tussen 1893 en 1907 waren er in Ronse 177 stakingen, waarvan er 90 uitmondten in een concreet resultaat ten gunste van de werknemers. Gemiddelde duur: 22 dagen, maar sommige acties duurden veel langer. Vrouwen speelden daarin een centrale rol, met name de spinsters, die onder de slechtste omstandigheden werkten tegen de laagste lonen. Slechts één beroepsgroep blijft buiten beeld: de handwevers aan huis, die zich niet verenigen in een vakbond. Hun omstandigheden gaan achteruit; hun lonen dalen terwijl die van de georganiseerde werknemers stijgen, wat volgens de heer Tonniau volledig in tegenspraak is met de zogenaamde “goedheid” van de werkgevers.

Vervolgens komt hij uitgebreid terug op de figuur van Lieven Bouwens: een industriële spion die herhaaldelijk naar Engeland reisde om informatie te stelen over onder meer textielmachineonderdelen; een collaborateur met het Franse bezettingsregime in Gent; een ondernemer die zijn eerste fabriek in de stadsgevangenis vestigde, waar de gedetineerden, gevoed met brood en water, als slaven werkten; en tot slot een promotor van machines die specifiek waren ontworpen voor kinderarbeid.

Hij herinnert eraan dat kinderarbeid destijds de norm was en dat de kapitalisten van die tijd die praktijk verdedigden in naam van het internationale concurrentievermogen. Hij haalt de arbeidersopstand van 1886 aan, die in Luik ontstond, zich snel verspreidde over de Waalse industriegebieden en waarop het leger reageerde met een hardhandig optreden waarbij minstens 28 doden vielen. Die mobilisatie dwong de Staat evenwel tot het aannemen van de eerste sociale wetten, waaronder het verbod op nachtwerk voor meisjes van 12 tot 21 jaar. Het wetsontwerp dat vandaag, in 2026, wordt besproken, gaat volgens hem terug op dat tijdperk waarin bakens werden verlegd. Het belangrijkste verschil is dat de huidige meerderheid die beschermingsmaatregelen zou ontmantelen in plaats van ze uit te breiden, ten koste van de arbeidersklasse.

De spreker richt zich vervolgens tot de minister. Hij attendeert hem op zijn titel: minister van Werk, Economie en Landbouw. Men mag van hem dus een omvattende

également des caisses de maladie, d'épargne, de grève et de chômage, à une époque où aucune législation ne les encadre. Les socialistes initient ce mouvement, dans lequel les catholiques s'engagent à leur tour, d'abord sous influence patronale puis plus librement, souvent dans une logique de contrepoids aux organisations socialistes.

M. Tonniau insiste sur l'importance des grèves, sujet que la N-VA éviterait selon lui systématiquement: grèves économiques, politiques, de solidarité. Entre 1893 et 1907, Renaix en connaît 177, dont 90 débouchent sur un résultat concret favorable aux travailleurs. La durée moyenne atteint 22 jours, mais certaines mobilisations s'étendent beaucoup plus. Les femmes y jouent un rôle central, notamment les fileuses, soumises aux pires conditions et aux salaires les plus faibles. Une seule catégorie professionnelle demeure en marge: les tisserands à domicile, qui ne se syndiquent pas. Leurs conditions se détériorent; leurs salaires chutent alors que ceux des travailleurs organisés progressent, ce qui, selon M. Tonniau, contredit totalement la thèse d'une prétendue “bonté” patronale.

Il revient ensuite longuement sur la figure de Lieven Bouwens: espion industriel effectuant de multiples voyages en Angleterre pour subtiliser des informations relatives notamment aux pièces de machines textiles, collaborateur du régime d'occupation français à Gand, entrepreneur installant sa première usine dans la prison de la ville où les détenus, nourris de pain et d'eau, travaillent comme des esclaves, et enfin promoteur de machines spécialement conçues pour exploiter la main-d'œuvre enfantine.

Il rappelle que le travail des enfants est alors la norme et que les capitalistes de l'époque défendent cette pratique au nom de la compétitivité internationale. Il cite l'insurrection ouvrière de 1886, née à Liège, qui se propage rapidement dans les bassins industriels wallons, et à laquelle l'armée répond par une répression sévère qui fait au moins 28 morts. Cette mobilisation force toutefois l'État à adopter les premières lois sociales, dont l'interdiction du travail de nuit pour les filles de 12 à 21 ans. Le projet de loi discuté aujourd'hui en 2026 trouve, selon lui, ses racines dans cette époque fondatrice. La différence majeure réside dans le fait que la majorité actuelle détricoterait ces protections au lieu de les renforcer, au détriment de la classe ouvrière.

S'adressant ensuite au ministre, il rappelle que celui-ci porte le titre de ministre du Travail et de l'Économie, ce qui suppose une vision globale de l'économie belge.

visie op de Belgische economie verwachten. De spreker is van oordeel dat de minister zich bewust moet zijn van de essentiële rol van de maakindustrie en van de meerwaarde die zij genereert – alvast veel groter dan die van sectoren als de e-commercelogistiek. Hij stelt echter vast dat de regering zich lijkt te schikken naar de belangen van Comeos, met name door het verbod op nachtwerk op te heffen en de bijbehorende premies voor nieuwe werknemers te verlagen.

Hij betwist het idee dat Nederland een benijdenswaardig model zou zijn. Nederland zou de e-commerce massaal hebben gesubsidieerd door logistieke infrastructuur, belastingvoordelen en vrijwel geen kosten voor nachtarbeid. Volgens de spreker wordt het land thans gedomineerd door een “dozensector”<sup>2</sup>: grote geautomatiseerde magazijnen waar, in verhouding tot de bezette ruimte, maar heel weinig mensen werken. Die sector dwingt tot verregaande automatisering en achteruitgang van de arbeidsomstandigheden, waardoor werkgevers genoodzaakt zijn de lonen te drukken. De meerwaarde van menselijke arbeid is in die sector bijzonder laag, wat werkgevers ertoe aanzet voortdurend de lonen te verlagen om hun marges te behouden ten opzichte van de concurrentie. Elke euro loon wordt gezien als een bijkomende druk op de rentabiliteit.

In die logica lijkt de Belgische regering haar kompas meer te richten op de belangen van de werkgevers, in het bijzonder de multinationals, dan op die van de werknemers. De politieke koers die zich aftekent, leidt tot een daling van het arbeidsrendement in België en tot een afbrokkeling van de sociale verworvenheden. De spreker bestempelt die koers als conservatief en is van mening dat daardoor historische beschermingsstelsels worden afgebroken met steun van de hele regeringscoalitie.

De sector is in hoge mate afhankelijk van migratiearbeid, soms wel voor 70 tot 85 % van de uitvoerende functies, voornamelijk via uitzendcontracten. De minister beweert dat afstemming van België op het Europese gemiddelde 8464 extra banen zou kunnen opleveren. De spreker plaatst daartegenover dat de betrokken werknemers in Nederland vaak op onwaardige wijze gehuisvest zijn: overbevolkte huizen, bungalows op campings, bedrijfsruimten die tot slaapzalen zijn omgebouwd, ja zelfs parkeerplaatsen of voertuigen. De Nederlandse gemeenten hebben erg te lijden onder die disfuncties, die ze moeilijk onder controle krijgen. De heer Tonniau is van mening dat de minister zich eigenlijk zou moeten afvragen of die banen daadwerkelijk zullen worden ingenomen door mensen die momenteel in België werkloos zijn, dan wel door arbeidsmigranten, zoals in Nederland.

<sup>2</sup> De kartonverpakingsindustrie of de logistieke sector die zich bezighoudt met het verpakken en verzenden van goederen.

Il estime que ce dernier doit être conscient du rôle essentiel de l'industrie manufacturière et de la valeur ajoutée élevée qu'elle génère, bien supérieure à celle de secteurs comme la logistique de l'e-commerce. Or, il constate que le gouvernement semble aligné sur les intérêts de Comeos, notamment en levant l'interdiction du travail de nuit et en réduisant les primes afférentes pour les nouveaux travailleurs.

Il conteste l'idée d'un modèle néerlandais enviable. Les Pays-Bas auraient massivement subventionné l'e-commerce par des infrastructures logistiques, des avantages fiscaux et un coût quasi nul du travail de nuit. Le pays se retrouve désormais, selon lui, dominé par un “dozensector”<sup>2</sup>: de vastes entrepôts automatisés employant très peu de personnes par rapport à l'espace occupé. Ce secteur force une automatisation poussée et des conditions de travail dégradées qui poussent les employeurs à comprimer les salaires. La valeur ajoutée du travail humain y est donc particulièrement faible, ce qui pousse les employeurs à réduire continuellement les salaires pour préserver leurs marges face à la concurrence. Chaque euro de rémunération est perçu comme une pression supplémentaire sur la rentabilité.

Dans cette logique, le gouvernement belge apparaît davantage aligné sur les intérêts des employeurs, en particulier des multinationales, que sur ceux des travailleurs. Le choix politique qui se dessine conduit à un affaiblissement du rendement du travail en Belgique et à un recul des acquis sociaux. L'intervenant qualifie cette orientation de réactionnaire, estimant qu'elle revient à démanteler des protections historiques avec l'appui de l'ensemble de la coalition gouvernementale.

Le secteur dépend largement du travail migrant, parfois à hauteur de 70 à 85 % des fonctions d'exécution, principalement par des contrats intérimaires. Dès lors, lorsque le ministre affirme que l'alignement de la Belgique sur la moyenne européenne pourrait créer 8464 emplois supplémentaires, il rappelle les nombreuses situations de logement indigne auxquelles ces travailleurs sont confrontés aux Pays-Bas: maisons surpeuplées, bungalows de campings, locaux d'entreprises transformés en dortoirs, voire parkings ou véhicules. Les communes néerlandaises subissent fortement ces dysfonctionnements, qu'elles peinent à réguler. M. Tonniau estime qu'il conviendrait plutôt de s'interroger: le ministre estime-t-il que ces emplois seraient réellement occupés par des personnes actuellement sans emploi en Belgique, ou plutôt par des travailleurs migrants à hauteur similaire à celle observée aux Pays-Bas?

<sup>2</sup> Industrie de l'emballage en carton ou le secteur logistique chargé de l'emballage et de l'expédition des marchandises.

De spreker verwijt de regering dat ze een economie heeft gecreëerd die afhankelijk is van ingevoerde goederen die ter plaatse door onderbetaalde arbeidskrachten worden verpakt, in plaats van een economie die gericht is op het creëren van toegevoegde waarde. Een dergelijk beleid bedreigt volgens hem de Belgische industrie. Hij stelt dat de minister veeleer de werkgevers dan de werknemers vertegenwoordigt en stelt dat de toegezegde hervormingen uitsluitend ten goede zullen komen aan bedrijven die hun loonlasten willen verlagen.

Wat Amazon betreft, wijst hij op de onlangs aangekondigde investeringen in België (1 miljard euro) en Nederland (1,4 miljard euro), die onmiddellijk werden gevolgd door tienduizenden ontslagen wereldwijd. Men moet daar geen economisch engagement ten aanzien van ons land achter zoeken, enkel een strategie om de markt te veroveren, met als doel lokale concurrenten zoals Bol uit te schakelen en een monopoliepositie te verwerven. De regering lijkt die uitbreiding te ondersteunen via belastingvoordelen, terwijl ze tegelijk de nachtpremies voor de toekomstige werknemers beperkt. Volgens hem gedraagt België zich als een economische kolonie van de Verenigde Staten. Vindt de minister die strategie echt een industriebeleid die naam waardig of gaat het hier om een economisch kolonisatieproces ten gunste van een dominante Amerikaanse speler?

De heer Tonniau stelt de minister vervolgens vragen over de berichten die gisteren verschenen zijn over de Nikevestiging in Laakdal. De minister is daar ongetwijfeld van op de hoogte. Er staan immers 441 banen op de tocht, voornamelijk in de weekendploeg. Volgens het bedrijf heeft dat niets te maken met de loonkosten, maar alles met een verminderde vraag. Nike zou hebben gerekend op een enorme hoeveelheid te verpakken en te verzenden artikelen, maar toen kelderde de vraag. De consumptie vertraagt, wat rechtstreeks gelinkt is aan de koopkracht van de huishoudens.

Die consumptie hangt af van mensen wier loon vandaag geblokkeerd is en niet langer (volledig) automatisch geïndexeerd wordt, of van mensen wier nachtwerkpremies op de helling staan. Volgens hem staat de koopkracht steeds meer onder druk door het beleid van de regering.

Vervolgens verwijst hij naar het advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB). Daarin staat dat België een gunstige positie inneemt op het gebied van e-commerce: volgens gegevens van Statbel uit 2024 komt 28,7 % van de omzet van de Belgische bedrijven uit onlinebestellingen, meer dan in Frankrijk, Duitsland of Nederland. Uit de statistische gegevens

L'intervenant reproche au gouvernement d'organiser une économie dépendante de marchandises importées et reconditionnées localement par une main-d'œuvre sous-payée, plutôt qu'axée sur la production de valeur ajoutée. Cette orientation menacerait, selon lui, l'industrie belge. Il qualifie le ministre de représentant des employeurs plutôt que des travailleurs, et estime que les réformes engagées satisfont exclusivement les entreprises cherchant à réduire les coûts salariaux.

Évoquant Amazon, il rappelle les investissements récents annoncés en Belgique (1 milliard d'euros) et aux Pays-Bas (1,4 milliard d'euros), suivis immédiatement de dizaines de milliers de licenciements mondiaux. Il y voit non pas un engagement économique pour le pays, mais une stratégie de conquête de marché visant à éliminer les concurrents locaux comme Bol.com et à établir une position monopolistique. Le gouvernement semble soutenir cette expansion via des avantages fiscaux tout en réduisant les primes de nuit des futurs travailleurs concernés. Selon lui, la Belgique se comporte désormais comme une colonie économique des États-Unis. Le ministre estime-t-il réellement que cette stratégie constitue une politique industrielle digne de ce nom, ou s'agit-il d'un processus de colonisation économique au profit d'un acteur américain dominant?

M. Tonniau souhaite ensuite interroger le ministre au sujet des informations parues la veille concernant le site de Nike à Laakdal. Le ministre en a certainement pris connaissance, puisque 441 emplois y sont désormais menacés, principalement dans l'équipe du week-end. Il souligne que cette situation n'a, selon les déclarations mêmes de l'entreprise, aucun lien avec les coûts salariaux, mais tout à voir avec la chute de la demande. Nike aurait anticipé un volume massif d'articles à conditionner et expédier; or la demande s'effondre. La consommation ralentit, directement dépendante du pouvoir d'achat des ménages.

Il observe que cette consommation dépend des salaires de personnes dont les revenus sont aujourd'hui bloqués, de celles qui risquent de perdre totalement ou partiellement l'indexation automatique, ou encore de celles dont les primes de nuit seraient menacées. À ses yeux, la politique gouvernementale exerce une pression croissante sur le pouvoir d'achat.

Il se réfère ensuite à l'avis du Conseil central de l'économie (CCE). Celui-ci relève que la Belgique occupe une position favorable en matière d'e-commerce: selon les données de Statbel de 2024, 28,7 % du chiffre d'affaires des entreprises belges provient des commandes en ligne, une proportion supérieure à celle observée en France, en Allemagne ou aux Pays-Bas. Les données

blijkt overigens dat de Franse handel beter scoort dan die van de buurlanden, terwijl Frankrijk het land is waar het minst gebruik wordt gemaakt van nachtwerk en e-commerce. De CRB concludeert daaruit dat er geen aantoonbaar verband bestaat tussen de economische moeilijkheden waar werkgeversorganisaties naar verwijzen en de regelgeving inzake nachtwerk.

De heer Tonniau benadrukt dat hij niet principieel tegen nachtwerk is. Hij heeft zelf jarenlang in nachtschiften gewerkt. Hij heeft gewerkt in verschillende ploegensystemen die recht gaven op een nachtpremie. Hij koos voor die werktijden omdat hij het werk daardoor beter kon combineren met zijn gezinsleven. Hij benadrukt echter hoe zwaar dat werkritme is. Nachtwerk is schadelijk voor de gezondheid: de Wereldgezondheidsorganisatie heeft nachtwerk als waarschijnlijk kankerverwekkend aangemerkt. Nachtwerkers “verkopen” volgens hem een deel van hun gezondheid, hun vrije tijd en hun sociale leven. Ook op vrijdagavond wordt er gewerkt en het slaappatroon is in het weekend moeilijk te herstellen. Die situatie valt te vergelijken met een permanente jetlag. De risico's van nachtwerk zijn: slaapstoornissen, een verhoogd risico op diabetes, hart- en vaatziekten, en maagklachten als gevolg van een verstoring van het natuurlijke ritme. Er zijn ook steeds meer aanwijzingen dat er een verband bestaat met een verhoogd risico op borstkanker. Nachtwerk heeft bovendien een negatieve invloed op de vruchtbaarheid en het goede verloop van zwangerschappen.

In het licht daarvan bepleit de spreker een gepaste vergoeding voor wat werknemers inboeten aan gezondheid en levenskwaliteit. Hij acht de mogelijkheid om te onderhandelen over de vergoeding voor nachtwerk essentieel, aangezien de gezondheid van de werknemers rechtstreeks op het spel staat. Hij herinnert eraan dat werknemers van oudsher altijd hebben onderhandeld over de waarde van hun gezondheid en hun arbeidskracht, die de bron zelf is van de toegevoegde waarde. Die rechten worden volgens hem met de hervorming van de regering op losse schroeven gezet. Vindt de minister het dan niet terecht dat nachtwerkers in alle sectoren specifiek en extra worden beloond voor hun werk? Nachtwerkers zouden ermee akkoord moeten gaan om een dergelijk werk te doen. Daarom geven de werknemers hun vakbonden en hun afgevaardigden het mandaat om te onderhandelen over nachtpremies en de voorwaarden waaronder nachtwerk wordt verricht.

*Mevrouw Nadia Moscufo (PVDA-PTB)* hekelt de uitlatingen van minister van Pensioenen Jambon, die vindt dat vrouwen hun gedrag dan maar moeten aanpassen en wat meer zullen moeten werken. Hijzelf is zich daar misschien niet van bewust, maar al eeuwenlang werken

statistiek indiquer par ailleurs que le commerce français performe mieux que celui des pays voisins, alors même que la France est le pays où l'on recourt le moins au travail de nuit et à l'e-commerce. Le CCE en déduit que les difficultés économiques invoquées par les organisations patronales n'ont aucun lien démontré avec la réglementation relative au travail de nuit.

M. Tonniau précise ne pas être opposé par principe au travail de nuit. Lui-même a travaillé de nombreuses années avec des horaires nocturnes. Il évoque les différents systèmes de rotation auxquels il a participé ouvrant droit à la prime de nuit et explique avoir choisi ces horaires en raison de l'équilibre qu'ils offraient à son organisation familiale. Il insiste néanmoins sur la difficulté de ce rythme. Le travail nocturne nuit à la santé: l'Organisation mondiale de la santé classe elle-même le travail de nuit comme probablement cancérigène. Les personnes concernées “vendent”, selon lui, une partie de leur santé, de leur temps libre et de leur vie sociale. Le vendredi soir est également travaillé, et le rythme de sommeil est difficile à rétablir le week-end. Cette situation est mise en comparaison avec un état de décalage horaire permanent. Les risques liés au travail de nuit sont les suivants: troubles du sommeil, risque accru de diabète, maladies cardiovasculaires, troubles gastriques liés au dérèglement des rythmes naturels. Des indices de plus en plus nombreux suggèrent aussi une relation avec un risque plus élevé de cancer du sein. Le travail nocturne a par ailleurs un impact négatif sur la fertilité et le bon déroulement des grossesses.

Partant de ce constat, il souligne que cette part de santé et de longévité que les travailleurs cèdent doit être rémunérée à un niveau adéquat. Selon lui, la possibilité de négocier la compensation du travail de nuit est essentielle, puisqu'elle concerne directement la santé des travailleurs. Il rappelle que, traditionnellement, les salariés ont toujours négocié la valeur de leur santé et de leur force de travail, qui est la source même de la valeur ajoutée produite. Or, à ses yeux, la réforme gouvernementale remet en cause ces droits. Le ministre estime-t-il dès lors légitime que les travailleurs de nuit, dans tous les secteurs, soient spécifiquement et davantage rémunérés pour ce travail? Ceux-ci devraient pouvoir donner leur accord pour effectuer de telles prestations. C'est pour cette raison que les travailleurs donnent mandat à leurs organisations syndicales et à leurs délégués afin de négocier les primes de nuit et les conditions dans lesquelles ce travail s'exerce.

*Mme Nadia Moscufo (PVDA-PTB)* s'insurge contre la déclaration de M. Jambon, ministre des Pensions: “Je compte sur un changement de comportement des femmes et qu'elles travaillent un peu plus.” Il ne le sait peut-être pas mais cela fait des siècles que les femmes

vrouwen dubbele dagen, met een helse mentale belasting tot gevolg. Naast een betaalde baan, vaak in lageloonsectoren die bovendien extreme flexibiliteit verwachten, hebben ze ook nog eens een onbetaalde job: voor de kinderen zorgen, ze naar school en de hobby brengen, het huishouden en de boodschappen doen en vaak ook nog eens voor de eigen ouders zorgen.

Wanneer die vrouwen op het einde van hun professionele carrière zijn, zouden ze door deze regering dus worden benadeeld onder het voorwendsel dat ze geen volledige loopbaan kunnen voorleggen.

Maar ze verzetten zich. Op donderdag 12 maart zullen ze zij aan zij met de mannen op straat komen om te protesteren tegen het maatschappijbeeld van de Arizonacoalitie.

Twee maatschappijvisies staan nu lijnrecht tegenover elkaar: die van de huidige regering, die wil snoeien in de verworven rechten van werknemers, ten dienste staat van de multinationals en te pas en te onpas zwaait met het fameuze TINA-argument (*there is no alternative*), versus die van de werkende klasse, die strijdt voor een rechtvaardige plek in de samenleving omdat het zij is die de welvaart creëert. Die werkende klasse grijpt terug naar haar sociale geschiedenis, die leert dat strijden loont.

Staat de minister achter de woorden van minister Jambon? Werken meer doen lonen, komt dat neer op de lonen bevroren, premies terugschroeven en de index beperken? Betekent dat de gezondheid van de werknemers op het spel zetten door hen te verplichten veel flexibeler te zijn?

De minister heeft opgemerkt dat de twee voorliggende wetsontwerpen met elkaar verband houden. In werkelijkheid houden alle wetsontwerpen van deze regering verband met elkaar. Er schemert immers steeds hetzelfde maatschappijbeeld in door.

De PVDA-PTB wil niet weten van een samenlevingsmodel dat eist dat we steeds meer werken, zowel overdag als 's nachts en zowel tijdens de week als in het weekend, almaar flexibeler, zonder controles, zonder grenzen, zonder premies of zonder sociaal overleg. Voor de PVDA-PTB kan er geen sprake zijn van een maatschappij die niet de ziektes, maar de zieken bestrijdt en die werklozen uitsluit in plaats van werk te maken van kwaliteitsvolle arbeid. Mensen zouden niet verplicht mogen worden tot hun 67<sup>e</sup> te werken: veel jobs zijn zwaar en na een volledige loopbaan hebben werknemers hun rust verdiend. De besparingen op de pensioenen mogen evenmin dienen om de aankoop van nieuwe F-35's te bekostigen of om cadeautjes uit te delen aan de aandeelhouders.

ont une double journée, avec une charge mentale infernale. En plus d'un travail rémunéré, souvent dans des secteurs offrant des bas salaires, où elles sont tenues d'être hyper flexibles, elles accomplissent tout un travail gratuit, consistant notamment à garder les enfants, les conduire à leurs activités, faire le ménage et les courses, et souvent aussi s'occuper de leurs parents.

Et quand ces femmes arrivent en fin de carrière, le gouvernement veut les pénaliser sous prétexte qu'elles n'auraient pas des carrières complètes.

Mais ces femmes résistent. Elles seront dans la rue le jeudi 12 mars pour manifester avec les hommes contre la vision de la société que défend le gouvernement Arizona.

Deux visions de la société s'affrontent: d'une part, celle de l'Arizona, qui veut casser les acquis des travailleurs, au service des multinationales, et qui utilise toujours le fameux slogan TINA ("*There is no alternative*"), et, d'autre part, la vision de la classe travailleuse, qui lutte pour une juste place dans la société parce que c'est elle qui crée la richesse. Cette classe travailleuse s'appuie sur son histoire sociale qui prouve que la lutte paie.

Le ministre du travail partage-t-il cette déclaration de M. Jambon? Selon lui, valoriser le travail, est-ce bloquer nos salaires, toucher à nos primes de nuit, à notre index? Est-ce aggraver la santé des travailleurs en les obligeant à être beaucoup plus flexibles?

Le ministre a fait remarquer que les deux projets à l'examen étaient liés. En réalité, tous les projets de loi de ce gouvernement sont en lien les uns avec les autres. Ils participent tous d'une même vision de la société.

Le PVDA-PTB ne veut pas d'un projet de société qui veut nous faire travailler toujours plus, le jour comme la nuit, en semaine comme les week-ends, de manière plus flexible, sans contrôle, sans limites, sans primes et sans concertation sociale. Il n'est pas question pour le PVDA-PTB de vivre dans une société qui chasse les malades au lieu de chasser les maladies, qui exclut les travailleurs sans emploi plutôt que de travailler à la création d'emplois de qualité. On ne peut pas être obligé de travailler jusqu'à 67 ans: beaucoup de métiers sont pénibles et après toute une carrière, on a le droit au repos. Et les économies sur les pensions ne peuvent pas servir à financer de nouveaux F-35 ou des cadeaux aux actionnaires.

Vervolgens staat mevrouw Moscufo stil bij de verschillende krachtlijnen van de twee wetsontwerpen.

#### *De uurroosters*

Het arbeidsreglement moet momenteel de aanvang en het einde van de gewone werkdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden en de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid vermelden.

Het voorliggende wetsontwerp wil dat uitbreiden door de arbeidsduur in het arbeidsreglement anders te regelen. Zo zal dat reglement voortaan niet langer de exacte uren moeten vermelden, maar veeleer een kader bevatten met verschillende onderdelen, zoals de wekdagen waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld, het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld, de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur, alsook de normale en de maximale wekelijkse arbeidsduur.

De memorie van toelichting beoogt gerust te stellen door uit te leggen dat niet alleen de werkgever zo meer flexibiliteit krijgt, maar ook de werknemers meer vrijheid hebben om in onderling overleg met de werkgever hun uurrooster te bepalen en het beter af te stemmen op hun privéleven.

Het wetsontwerp bevat echter niet de minste garantie dat het uurrooster wel degelijk in onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever moet worden vastgelegd. Er valt te vrezen dat vooral de werkgever alle vrijheid krijgt om met de werkuren te schuiven binnen de grote bewegingsvrijheid die het arbeidsreglement hem biedt. Des te zorgwekkender is het feit dat voor de elementen die het raamwerk voor de normale arbeidsduur vormen, dezelfde terminologie wordt gehanteerd als voor deeltijds werkers met een variabel uurrooster.

Terecht rijst dan de vraag of de regering niet bezig is het voltijds variabel uurrooster uit te vinden, maar dan in een veel ruimere en dus veel ingrijpendere versie dan wat een deeltijds variabel uurrooster inhoudt, aangezien de werkgever geen enkele uiterste termijn opgelegd krijgt om de werknemer op de hoogte te stellen van zijn uurrooster. Bij deeltijds werk schrijft de wet thans voor dat een werknemer uiterlijk 7 dagen op voorhand (of vroeger afhankelijk van de cao) op de hoogte moet zijn van zijn uurrooster.

Het verband met de uitbreiding van de nachtarbeid en de avonduren valt evenmin te ontkennen. De mogelijkheid om in het arbeidsreglement enkel het kader voor

Mme Moscufo aborde ensuite les différents points visés par les deux projets de loi.

#### *Les horaires de travail*

Actuellement, le règlement de travail doit indiquer le commencement et la fin de la journée de travail régulière; le moment et la durée des intervalles de repos; les jours d'arrêt régulier de travail.

Le projet à l'examen entend modifier cela en réglant le temps de travail dans le règlement de travail d'une autre manière. Il sera possible de ne plus indiquer les horaires précis dans le règlement mais plutôt un cadre indiquant différents éléments, à savoir les jours de la semaine pendant lesquels les prestations de travail peuvent être fixées, la plage journalière au cours de laquelle les prestations de travail peuvent être fixées, la durée du travail journalière minimale et maximale, et enfin la durée normale et maximale du travail hebdomadaire.

Les exposés des motifs se veulent rassurants en expliquant que cela donnera une plus grande flexibilité à l'employeur mais aussi davantage de liberté aux travailleurs pour déterminer leur horaire de commun accord avec l'employeur et ainsi mieux l'adapter à leur vie privée.

Cependant le texte ne prévoit aucune garantie que l'horaire sera bien déterminé de commun accord entre le travailleur et l'employeur. Il y a des raisons de craindre que ce sera surtout l'employeur qui aura toute la latitude de faire varier l'horaire de travail dans le cadre défini de manière large dans le règlement de travail. Mme Moscufo ajoute qu'il y a d'autant plus de raisons d'être inquiet que, pour les éléments qui doivent composer le cadre de la durée normale du travail, on retrouve la même terminologie que celle utilisée pour les travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un horaire variable.

On peut donc légitimement se demander si le gouvernement n'est pas en train d'inventer l'horaire variable à temps plein, mais dans une version beaucoup plus large et donc beaucoup plus grave que ne l'est déjà l'horaire variable à temps partiel car aucun délai minimal n'est prévu pour avertir le travailleur de son horaire. Dans le cas du temps partiel, la loi prévoit un délai de 7 jours ouvrables (délai qui peut être étendu dans le cadre de la convention collective de travail) pour communiquer au travailleur son horaire de travail.

On ne peut pas non plus s'empêcher de faire le lien avec l'extension du travail de nuit et des horaires de soirée. La possibilité de se limiter à mentionner dans

de normale arbeidsduur te vermelden, vergemakkelijkt de uitbreiding van uurroosters tot na 20 uur.

Zonder voldoende waarborgen is er alle reden om te vrezen dat deze bepaling als enige uitwerking heeft dat de werkgevers meer flexibiliteit krijgen, ten koste van de arbeidsomstandigheden van de werknemers.

*De procedure tot wijziging van het arbeidsreglement, wat de uurroosters betreft*

De vermelding van de uurroosters in het arbeidsreglement strekt ertoe te voorkomen dat de werkgever de werknemers doet werken buiten de in het arbeidsreglement vastgelegde arbeidstijden.

De procedure tot wijziging van het arbeidsreglement verschilt naargelang de onderneming al dan niet een ondernemingsraad heeft.

De ondernemingen met meer dan 100 personeelsleden moeten een ondernemingsraad oprichten. Die is bevoegd om het arbeidsreglement te wijzigen. De werkgever moet dus de instemming van de vakbondsvertegenwoordigers verkrijgen. Wordt geen overeenstemming bereikt, dan probeert de arbeidsinspecteur te bemiddelen. Faalt die poging, dan doet het paritair comité een laatste poging tot bemiddeling. Faalt ook die poging, dan beslecht het paritair comité met een meerderheid van 75 % van de vertegenwoordigers van de vakbondszijde en 75 % van de vertegenwoordigers van de werkgeverszijde.

Is er geen ondernemingsraad, dan moet met de vakbondsafvaardiging worden overlegd. Wordt geen overeenstemming bereikt tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging of, in sommige gevallen, tussen de werknemers zelf, dan is de bemiddelings- en beslechtsprocedure door het paritair comité van toepassing, net zoals in de ondernemingen met een ondernemingsraad.

Elke wijziging van het arbeidsreglement heeft dus steeds een collectieve dimensie, en dat is heel belangrijk.

Dit wetsontwerp beoogt de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement echter te wijzigen in geval van onenigheid tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers of tussen de werknemers zelf. Wanneer de wijziging van het arbeidsreglement betrekking heeft op de uitbreiding van de normale arbeidstijd of de invoering van een nieuw uurrooster en het paritair comité er niet in slaagt de standpunten met elkaar te verzoenen, kan het de kwestie geldig beslechten op basis van de stemmen van alle aanwezige vertegenwoordigers van

le règlement de travail le cadre de la durée normale du travail facilitera l'extension des horaires de travail au-delà de 20 heures.

À défaut de garanties suffisantes, on peut avoir de fortes craintes que le seul effet de cette disposition sera d'offrir une plus grande flexibilité aux employeurs au détriment des conditions de travail des travailleurs.

*La procédure de modification du règlement de travail en ce qui concerne les horaires.*

La mention des horaires de travail dans le règlement a pour but d'empêcher l'employeur de faire travailler en dehors du temps de travail fixé dans le règlement de travail.

Pour modifier ce dernier, la procédure est différente selon qu'il y a un conseil d'entreprise ou pas dans l'entreprise concernée.

Les entreprises qui emploient plus de 100 travailleurs ont l'obligation de mettre en place un conseil d'entreprise. Celui-ci est compétent pour modifier le règlement. L'employeur doit donc obtenir l'accord des représentants syndicaux. À défaut d'accord, une conciliation est tentée par l'inspecteur du travail et en cas d'échec, la commission paritaire fait une dernière tentative de conciliation. Si celle-ci n'aboutit pas, la commission paritaire décide à une majorité de 75 % des représentants du banc syndical et 75 % des représentants du banc patronal.

En l'absence de conseil d'entreprise, il faut se coordonner avec la délégation syndicale. En l'absence d'accord entre l'employeur et la délégation syndicale ou parfois les travailleurs eux-mêmes, la procédure de conciliation et de décision par la commission paritaire s'applique comme dans les entreprises où il y a un conseil d'entreprise.

Il y a donc toujours une dimension collective dans la modification du règlement de travail, ce qui est très important.

Or, le projet de loi modifie la procédure de modification du règlement de travail en cas de désaccord entre l'employeur et les représentants des travailleurs ou les travailleurs eux-mêmes. Lorsque la modification du règlement de travail concerne l'extension du cadre de la durée du travail normale ou l'introduction d'un nouvel horaire de travail et que la commission paritaire ne parvient pas à concilier les points de vue, elle pourra valablement décider en s'appuyant sur tous les représentants présents d'une seule organisation représentative

een enkele representatieve werkgeversorganisatie en alle aanwezige vertegenwoordigers van een enkele representatieve werknemersorganisatie. Met andere woorden: er hoeft maar één vakbond in te stemmen om de wijziging goed te keuren.

De spreekster heeft wel een vermoeden waarom het VBO er belang bij zou hebben beslissingen te kunnen nemen met de instemming van slechts één vakbond. Ze vindt dat hoogst problematisch.

Het aantal mandaten dat aan elke vakbond in een paritair comité wordt toegewezen, hangt namelijk af van de representativiteit van die vakbond binnen datzelfde paritair comité. Die representativiteit wordt dan weer bepaald door het resultaat van de sociale verkiezingen. Wanneer de werknemers stemmen bij de sociale verkiezingen, doen zij dat om bij alle onderhandelingen en in de paritaire comités te worden vertegenwoordigd.

Het paritair comité toestaan te beslechten op basis van de instemming van slechts één werkgeversorganisatie en één vakbondsorganisatie, komt neer op de volledige ontkenning van de vakbondsdiversiteit en de representativiteit ervan. Dat is een aanfluiting van de democratie en bovendien volstrekt in tegenspraak met het belang dat de minister in zijn beleidsnota beweert te hechten aan het sociaal overleg.

Het lid heeft overigens zeer veel moeite om die benadering te begrijpen, aangezien sociaal overleg juist, dankzij een brede consensus, zorgt voor een zekere sociale vrede, iets wat ook in het belang van de werkgevers is.

Als bijvoorbeeld slechts één vakbond een bepaalde vorm van flexibiliteit goedkeurt, dan ligt het voor de hand dat een deel van de werknemers het daar niet eens mee zal zijn en (op democratische wijze) alle beschikbare middelen zal aanwenden om uiting te geven aan dat ongenoegen. De werkgever heeft er echter geen enkel belang bij dat drie weken nadat via een paritair comité een overeenkomst werd bereikt, opnieuw onrust in de onderneming ontstaat. Vanuit vakbondsoogpunt leidt zulks tot een situatie waarin de ene organisatie haar standpunt opdringt aan de andere. Ook in de huidige configuratie liggen de zaken soms ingewikkeld, maar de vakbonden moeten met elkaar in gesprek gaan en tot een compromis komen dat op een zo breed mogelijke consensus berust.

Vroeger was binnen de paritaire comités zelfs de instemming van alle vakbondsorganisaties vereist om een overeenkomst te kunnen sluiten. De spreekster is niet van plan de hele geschiedenis van de sociale verworvenheden te overlopen, maar ze wijst er wel

des employeurs et tous les représentants présents d'une organisation représentative des travailleurs. Autrement dit, il suffira de l'accord d'un seul syndicat pour valider la modification.

Si l'intervenante se doute des raisons pour lesquelles la FEB serait intéressée de pouvoir prendre des décisions avec l'accord d'un seul syndicat, elle estime qu'il y a là un gros problème.

En effet, le nombre de mandats attribué à chaque organisation syndicale dans une commission paritaire dépend de la représentativité de cette organisation syndicale au sein de cette même commission paritaire. Et cette représentativité est elle-même déterminée par le résultat des élections sociales. Lorsque les travailleurs votent aux élections sociales, c'est dans le but d'être représentés dans toutes les négociations et dans les commissions paritaires.

Permettre à la commission paritaire de prendre une décision sur base de l'accord d'une seule organisation patronale et d'une seule organisation syndicale revient à nier complètement la diversité syndicale et la représentativité de celle-ci. C'est vraiment un déni de démocratie, qui, en outre, est en contradiction avec ce que dit le ministre dans sa note de politique générale au sujet de la force qu'il reconnaît à la concertation sociale.

La membre a d'ailleurs du mal à comprendre cette manière de faire car la concertation sociale permet justement, avec un large consensus, de pouvoir obtenir une certaine paix sociale, ce qui intéresse aussi le patronat.

Imaginez une forme de flexibilité approuvée par une seule organisation syndicale, il est évident qu'une partie des travailleurs ne seront pas d'accord et vont, de manière démocratique, utiliser tous les outils à leur disposition pour montrer leur désaccord. Or, l'employeur n'a aucun intérêt à ce que trois semaines après un accord conclu via une commission paritaire, il faille à nouveau faire face à des remous dans l'entreprise. Du côté syndical, cela crée une situation dans laquelle une organisation impose son point de vue à l'autre. Or, si la situation aujourd'hui est parfois compliquée, les syndicats sont obligés de discuter et d'arriver à un compromis recueillant le consensus le plus large.

Historiquement, au sein des commissions paritaires, il fallait l'accord de toutes les organisations syndicales pour conclure un accord. L'intervenante ne va certes pas retracer toute l'histoire des acquis sociaux, mais elle souligne quand même que sur quelques pages,

op dat de regering in enkele bladzijden meer dan een eeuw aan regels, wetten, gebruiken, gewoonten en collectieve arbeidsovereenkomsten ter discussie stelt, die ook voor de ondernemingen een stap vooruit hebben betekend. Volgens de huidige wetgeving is voor een wijziging van het arbeidsreglement een dubbele bijzondere meerderheid van 75 % aan werkgeverszijde en 75 % aan vakbondszijde vereist, maar men mag niet over het hoofd zien dat die 75 %-regel al een afwijking vormt van het algemene beginsel van eenparigheid. De verdere verlaging van de vereiste meerderheid bij de besluitvorming via het paritair comité betekent zonder meer een gevaarlijk precedent dat het sociaal overleg zal ondermijnen.

Het Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens heeft een advies op eigen initiatief uitgebracht over bepaalde maatregelen van het wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen. Daarin wordt gewezen op de aanzienlijke achteruitgang van het recht op collectieve onderhandelingen, met name inzake de arbeidstijden. Nog volgens dat advies heeft het wetsontwerp gevolgen voor de kern van het recht op collectieve onderhandelingen: dat recht wordt ofwel sterk afgezwakt (aangezien een minderheid een besluit kan opleggen), ofwel *de facto* van zijn inhoud ontdaan. Gesteld dat het voorstel van de werkgever inderdaad vrijwel zeker kan worden doorgevoerd op basis van een eenvoudige vaststelling van de rechtmatigheid ervan door een ambtenaar, bestaat het risico dat het wetsontwerp bepaalde werkgevers ertoe aanzet geen echte onderhandelingen meer te voeren. Zulks lijkt moeilijk verenigbaar met de verplichting voor de overheid om procedures ter beslechting van arbeidsgeschillen zodanig uit te werken dat zij bijdragen tot de bevordering van collectieve onderhandelingen, zoals bepaald in Verdrag nr. 154 van de Internationale Arbeidsorganisatie van 19 juni 1981 betreffende de bevordering van het collectief onderhandelen. Die bepaling lijkt strijdig met de rechtspraak van het Europees Comité voor Sociale Rechten, op grond waarvan voortdurend overleg met de werknemers moet plaatsvinden om nachtwerk in te voeren en te doen uitvoeren. In 2022 vroeg het Europees Comité voor Sociale Rechten zich al af of de raadplegingen van de personeelsvertegenwoordigers in het raam van de huidige regeling in de e-commerce wel toereikend waren geweest. De door het wetsontwerp beoogde wijziging dreigt dan ook te worden beschouwd als strijdig met het (Europees Sociaal) Handvest.

Volgens de memorie van toelichting biedt dit systeem de werkgever meer flexibiliteit en de werknemers meer vrijheid om de werktijden in overleg met de werkgever te bepalen en beter af te stemmen op hun privéleven. Het is niet uitgesloten dat die flexibiliteit bepaalde werknemers individueel ten goede komt. Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft er echter op gewezen "dat de

le gouvernement remet en question plus d'un siècle de règles, de lois, d'us et coutumes et de conventions collectives qui ont aussi permis une avancée pour les entreprises. Dans l'état actuel de la législation, une modification du règlement de travail est soumise à la règle de la double majorité spéciale de 75 % du côté patronal et 75 % du côté syndical mais il ne faut pas oublier que cette règle des 75 % constitue déjà une dérogation par rapport au principe général qui était l'unanimité. Abaisser encore plus la majorité requise pour prendre une décision en commission paritaire est bel et bien un dangereux précédent qui va fragiliser la concertation sociale.

L'Institut fédéral des Droits Humains a rendu un avis d'initiative sur certaines mesures du projet de loi portant dispositions diverses en matière de travail. Ils y attirent l'attention sur le recul significatif du droit à la négociation collective, notamment en ce qui concerne les horaires de travail. On peut y lire que le projet de loi a un impact sur l'essence même du droit à la négociation collective: "celle-ci est soit fortement affaiblie (une minorité pouvant imposer une décision), soit *de facto* vidée de sa substance. En effet, dans l'hypothèse où la proposition de l'employeur pourra avec une quasi-certitude être appliquée sur base d'un simple constat de légalité d'un fonctionnaire, le projet risque d'encourager certains employeurs à ne mener aucune véritable négociation. Ceci paraît difficilement compatible avec l'obligation des autorités de concevoir "des procédures de règlement de conflits du travail (...) de telle manière qu'ils contribuent à promouvoir la négociation collective" comme cela est prévu par la Convention n° 154 de l'Organisation Internationale du Travail du 19 juin 1981 concernant la promotion de la négociation collective. Cette disposition paraît contraire à la jurisprudence du Comité Européen des Droits Sociaux selon laquelle une consultation permanente des travailleurs doit avoir lieu pour introduire et effectuer du travail de nuit. En 2022, le Comité Européen des Droits Sociaux se demandait déjà si les consultations des représentants du personnel dans le cadre du régime actuel dans le commerce électronique étaient suffisantes. La modification en projet risque donc d'être considérée comme contraire à la Charte (sociale européenne).

Selon l'exposé des motifs, ce système donne une plus grande flexibilité à l'employeur mais aussi plus de liberté aux travailleurs pour déterminer leur horaire de commun accord avec l'employeur et mieux l'aligner sur leur vie privée. Il n'est pas exclu que cette flexibilité puisse profiter à certains travailleurs individuellement. Toutefois, comme le rappelle la Cour de Justice de

werknemer moet worden beschouwd als de zwakkere partij in de arbeidsverhouding, waardoor moet worden voorkomen dat de werkgever de macht heeft om zijn rechten te beperken. (...) Gezien deze situatie van zwakte kan een werknemer ervan worden weerhouden om zijn rechten tegenover zijn werkgever uitdrukkelijk te doen gelden, meer bepaald wanneer hij door het doen gelden van deze rechten kan worden blootgesteld aan maatregelen van de werkgever die de arbeidsverhouding ten nadele van de werknemer kunnen beïnvloeden.”

Hier is geen sprake van fysieke zwakte, maar in de context van de arbeidsovereenkomst bevindt de werknemer zich in een ondergeschikte positie. Van de ene dag op de andere kan de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen.

Verder wijst het advies erop “dat het evenwicht tussen werk en privéleven van werknemers bijgevolg in de regel beter zal worden gewaarborgd via collectieve onderhandelingen dan via individuele besprekingen met de werkgever.

Op basis van de geplande maatregelen zal de bespreking van de werktijden, die ook nachtarbeid kunnen omvatten, voornamelijk op individuele basis plaatsvinden tussen de werknemer en de werkgever, en minder of helemaal niet via organen voor collectieve onderhandelingen. Het doel van collectieve onderhandelingen is net om het evenwicht te herstellen en ervoor te zorgen dat de billijke arbeidsomstandigheden van werknemers, de zwakste schakel in de arbeidsrelatie, beter worden beschermd. Gezien de aanzienlijke gevolgen van nachtwerk voor de gezondheid, het privé en het gezinsleven en de arbeidsomstandigheden, is effectief sociaal overleg essentieel. Die maatregelen betekenen daarom een aanzienlijke stap achteruit voor het recht op collectieve onderhandelingen in verband met het recht op billijke arbeidsomstandigheden. Ze zouden ook het recht van werknemers kunnen ondermijnen om duidelijk en binnen een redelijke termijn te worden geïnformeerd over wijzigingen in hun werktijden, wat essentieel is voor het leiden van een privé en gezinsleven.”

#### *De minimale wekelijkse arbeidstijd*

De wekelijkse arbeidstijd van een deeltijdse werknemer mag thans niet minder zijn dan een derde van de wekelijkse arbeidstijd van voltijdse werknemers. Het wetsontwerp wil de minimale wekelijkse arbeidstijd echter terugbrengen tot een tiende van een voltijdse baan. Voor een voltijds equivalent van 38 uur/week komt dit neer op een minimum van 3,8 uur/week voor deeltijds werk.

l'Union Européenne, “le travailleur doit être considéré comme la partie faible dans la relation de travail de telle sorte qu'il est nécessaire d'empêcher que l'employeur ne dispose de la faculté de lui imposer une restriction de ses droits. (...) Compte tenu de cette situation de faiblesse, un travailleur peut être dissuadé de faire valoir explicitement ses droits à l'égard de son employeur dès lors notamment que la revendication de ceux-ci est susceptible de l'exposer à des mesures prises par ce dernier de nature à affecter la relation de travail au détriment de ce travailleur.”

Il n'est pas question ici de faiblesse physique mais, dans le cadre du contrat de travail, le travailleur est dans une position subordonnée. Et du jour au lendemain, l'employeur peut rompre le contrat.

L'avis poursuit: “Par conséquent, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des travailleurs sera en règle générale mieux garanti dans le cadre d'une négociation collective que dans une discussion individuelle avec l'employeur.

Sur la base des mesures en projet, la discussion de l'horaire de travail contenant éventuellement des prestations de nuit aura surtout lieu individuellement entre le travailleur et l'employeur, et moins, voire plus du tout, dans les organes de négociations collectives. Or, les négociations collectives ont précisément pour but de rétablir l'équilibre et de permettre de défendre plus adéquatement des conditions de travail équitables de travailleurs, partie faible de la relation de travail. Vu l'impact considérable du travail de nuit sur la santé, la vie privée et familiale et les conditions de travail, une concertation sociale effective est essentielle. Ces mesures constituent donc un recul significatif du droit à la négociation collective en lien avec le droit à des conditions de travail équitables. Elles pourraient aussi porter atteinte au droit des travailleurs d'être informés clairement et dans un délai raisonnable de tout changement de leurs horaires de travail, qui est indispensable à mener une vie privée et familiale.”

#### *La durée minimale hebdomadaire de travail*

Actuellement, la durée hebdomadaire de travail d'un travailleur à temps partiel ne peut pas être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire du travail des travailleurs à temps plein. Or, le projet de loi veut réduire la durée minimale hebdomadaire à un dixième du temps plein. Cela signifie, pour un temps plein équivalent à 38h/ semaine, une durée minimale de 3,8 heure/semaine pour un temps partiel.

Aanvankelijk was het de bedoeling om elke minimumduur af te schaffen. Die bepaling werd gewijzigd, maar het lid wijst erop dat de verantwoording ervan niet werd bijgewerkt omdat er nog steeds sprake is van het afschaffen van de minimale wekelijkse arbeidstijd voor deeltijdse arbeidsovereenkomsten. Daarom wil mevrouw Moscufo graag uitleg.

Op 4 februari heeft de minister, in antwoord op een mondelinge vraag van de heer Boukili over het kunstenaarsstatuut, geciteerd uit het advies van de Raad van State over de wijziging van artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Met name stelde de Raad: “De ontworpen wijziging maakt het dus mogelijk dat een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid met een beperkte wekelijkse arbeidsduur wordt gesloten die, ingevolge de in de Programmawet opgenomen wijzigingen, niet zal toelaten om aanspraak te maken op de status van deeltijds werknemer met behoud van rechten. Rekening houdende met de ruime beoordelingsbevoegdheid van de wetgever in sociaaleconomische aangelegenheden, kan worden aangenomen dat het redelijk verantwoord is om, vanuit het oogpunt van de doelstelling om het verzekeringsprincipe in de werkloosheidsreglementering te versterken, het voordeel van het statuut van deeltijds werknemer met behoud van rechten te koppelen aan een minimale tewerkstellingsvereiste en overeenstemmende bijdrageplicht.”

Dat was echter slechts een deel van het advies van de Raad van State. Verder in dat advies wordt immers de aandacht gevestigd op het volgende: “De ontworpen wijziging zou evenwel onevenredige gevolgen in de werkloosheidsregelgeving kunnen hebben voor werklozen die, om te voldoen aan de voorwaarde van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, verplicht worden om een deeltijdse dienstbetrekking met een wekelijkse arbeidsduur van gemiddeld minder dan 12 uur te aanvaarden zonder dat deze toegang geeft tot het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten. Om dergelijke onevenredige gevolgen te vermijden lijkt het bijgevolg nodig om ook na te gaan of de bepalingen inzake passende dienstbetrekking uit het ministerieel besluit van 26 november 1991 “houdende toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering” (artikel 22 en volgende) moeten worden gewijzigd opdat een deeltijdse dienstbetrekking van minder dan 12 uur niet als passend wordt beschouwd voor de beoordeling van de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt van de betrokken werknemer.”

Mevrouw Moscufo wil daarom graag weten of de minister van plan is om de bepalingen met betrekking tot het begrip “passende dienstbetrekking” zodanig aan te passen dat een deeltijdse baan van minder dan twaalf

Initialement, l'objectif était de supprimer toute durée minimale. Le texte a changé mais la membre fait remarquer que la justification n'a pas été mise à jour parce qu'il y est toujours question de supprimer la durée minimale hebdomadaire pour les contrats de travail à temps partiel. C'est pourquoi elle souhaiterait une explication.

Le 4 février dernier, en réponse à une question orale de M. Boukili concernant le statut des artistes, le ministre a cité l'avis du Conseil d'État relatif à la modification de l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Le Conseil d'État a déclaré ceci. “La modification envisagée permet donc qu'un contrat de travail à temps partiel comportant une durée hebdomadaire réduite soit conclu, lequel – en raison des modifications apportées à la réglementation du chômage dans la loi-programme – ne permettra pas de prétendre au statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits. Compte tenu du large pouvoir d'appréciation du législateur en matière socio-économique, il peut être admis qu'il est raisonnablement justifié, dans la perspective de l'objectif visant à renforcer le principe assurantiel dans la réglementation du chômage, d'assortir l'avantage du statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits d'une exigence minimale d'occupation et d'une obligation de contribution correspondante.”

Mais ce n'était là qu'une partie de l'avis du Conseil d'État. Celui-ci poursuit en attirant l'attention sur le fait que “La modification au projet pourrait toutefois avoir des effets disproportionnés dans la réglementation du chômage pour les chômeurs qui, pour satisfaire à la condition de la disponibilité pour le marché du travail, sont contraints d'accepter un emploi à temps partiel d'une durée hebdomadaire de moins de 12 heures en moyenne, sans que cela ne leur donne accès au statut de travailleurs à temps partiel avec maintien des droits. Afin d'éviter ces effets disproportionnés, il paraît dès lors nécessaire de vérifier également si les dispositions relatives à un emploi convenable contenues dans l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991, portant les modalités d'application de la réglementation du chômage, doivent être modifiées pour qu'un emploi à temps partiel de moins de 12 heures ne soit pas considéré comme convenable lors de l'appréciation de la disponibilité du travailleur concerné par le marché de l'emploi.”

Mme Moscufo souhaiterait dès lors savoir si le ministre a l'intention de modifier les dispositions relatives à la notion d'emploi convenable pour qu'un emploi à temps partiel de moins de 12 heures ne soit pas considéré

uur niet als passend wordt beschouwd in het kader van de werkloosheidsregelgeving, zoals de Raad van State oppert.

In zijn antwoord aan de heer Boukili minimaliseerde de minister de gevolgen voor een onvrijwillige deeltijdwerker. Volgens hem verliest iemand die op maandag zes uur werkt het recht op een uitkering voor die maandag, maar ontvangt hij wel zijn loon voor die dag. Die persoon behoudt daarentegen zijn werkloosheidsuitkering voor de andere dagen van de week. "Afhankelijk van de specifieke situatie betekent het feit dat men niet langer aanspraak kan maken op de IGU, waarvan het bedrag wordt bepaald op basis van het salaris uit de deeltijdse baan, niet noodzakelijkerwijs dat de betrokkene aan het einde van de maand minder inkomen heeft. Integendeel, in veel gevallen zou het zelfs positief moeten zijn."

Heeft de minister deze berekening gemaakt voor iemand die 3,8 uur per week gaat werken? Hoeveel zal het uurloon moeten bedragen opdat het nettoloon voor de 3,8 uur volstaat om het verlies van de werkloosheidsuitkering voor een volledige dag te compenseren? Thans bedraagt het minimumuurloon 13,17 euro bruto, wat overeenkomt met een brutoloon van 49,78 euro voor een prestatie van 3,8 uur. Volstaat dat om het verlies van de dagelijkse werkloosheidsuitkering te compenseren? Mensen die deeltijds werken en in aanmerking komen voor de inkomensgarantie-uitkering zijn meestal alleenstaanden of mensen met gezinslast. Denkt de minister dat zij kunnen overleven met 50 euro bruto per dag?

In de memorie van toelichting wordt verwezen naar het geval van mensen die recht hebben op het leefloon en voor wie deze kleine deeltijdse job "een interessante optie" zou zijn omdat, onder bepaalde voorwaarden, dit extra inkomen wordt toegevoegd aan het leefloon dankzij de vrijstelling van socioprofessionele integratie. De minister bevoegd voor Maatschappelijke Integratie is echter van plan om het stelsel van de socioprofessionele vrijstelling te hervormen. In haar beleidsnota stelt ze dat ze in samenwerking met de minister van Sociale Zaken werkt aan de invoering van een trapsgewijs stelsel van socioprofessionele vrijstellingen. Dat stelsel is bedoeld om mensen aan te moedigen meer te werken en de duur ervan zal worden beperkt tot twee jaar, omdat het belangrijk is dat het een stimulans is en geen werkloosheidsval. Het lijkt er niet op dat 3,8 uur per week een interessante optie is voor iemand die recht heeft op een leefloon. Wat denkt de minister daarvan?

comme convenable dans le cadre de la réglementation du chômage, comme le suggère le Conseil d'État.

Dans sa réponse à M. Boukili, le ministre a minimisé les conséquences pour un travailleur à temps partiel involontaire. Selon lui, une personne qui prêterait 6 heures un lundi perdra le droit aux allocations pour ce lundi mais percevra son salaire pour cette journée-là. En revanche elle conservera son allocation de chômage pour les autres jours de la semaine. "Selon la situation concrète, le fait de ne plus pouvoir recourir à l'AGR, dont le montant est déterminé en fonction du salaire issu de l'emploi à temps partiel, ne signifie donc pas nécessairement qu'une personne concernée disposera de moins de revenus en fin de mois. Au contraire, cela devrait même être positif pour de nombreux cas."

Le ministre a-t-il fait ce calcul pour une personne qui va effectuer une prestation de 3,8 heures par semaine? Quel devra être le montant du salaire horaire pour que le salaire net pour les 3,8 heures permette de compenser la perte de l'allocation de chômage pour une journée entière? Actuellement, le salaire horaire minimum s'élève à 13,17 euros brut, ce qui correspond à une rémunération brute de 49,78 euros pour une prestation de 3,8 heures. Est-ce suffisant pour compenser la perte d'une allocation de chômage journalière? Les personnes qui travaillent à temps partiel et qui peuvent prétendre à l'allocation de garantie de revenus sont en général des isolés ou des personnes qui ont charge de ménage. Le ministre pense-t-il que cette personne peut survivre avec 50 euros brut par jour?

L'exposé des motifs évoque le cas des personnes qui ont droit au revenu d'intégration et pour qui ce petit emploi à temps partiel constituerait "une option intéressante" car sous certaines conditions, ce revenu supplémentaire s'ajoute au revenu d'intégration grâce à la dispense d'intégration socio-professionnelle. Or, la ministre de l'Intégration sociale envisage précisément de réformer le système d'exonération socio-professionnelle. Dans sa note de politique générale, elle indique travailler en collaboration avec le ministre des Affaires sociales pour mettre en place un système d'exonération socio-professionnelle par palier. Ce système vise à inciter à travailler davantage, sa durée sera limitée à deux ans car il est important que cela constitue un incitant sans pour autant devenir un piège à l'emploi. Il ne semble pas que 3,8 heures par semaine constitue une option intéressante pour une personne qui a droit au revenu d'intégration. Qu'en pense le ministre?

### Nachtarbeid

Momenteel wordt werk dat tussen 20 uur 's avonds en 6 uur 's morgens wordt verricht, beschouwd als nachtwerk. In ons land is nachtwerk op zich principieel verboden. Er bestaan echter talrijke afwijkingen, waarover sociaal overleg heeft plaatsgevonden en waarbij nachtwerk wordt toegestaan wanneer de aard van het werk dat vereist.

Het voorliggende wetsontwerp beoogt het principe van het verbod op nachtwerk af te schaffen. Dat verbod is echter niet louter een ideologisch principe. Het bestaat omdat nachtwerk zeer ernstige gevolgen heeft voor de gezondheid en het sociale leven. Het is een factor die hart- en vaatziekten verergert, het risico op kanker verhoogt – zoals borstkanker bij vrouwen – en leidt tot slaapstoornissen, spijsverteringsproblemen, psychische stoornissen enzovoort.

De redenering van de minister is tegenstrijdig: enerzijds wil hij mensen langer laten werken, anderzijds breidt hij de mogelijkheid om 's nachts te werken uit. Het is echter bekend dat een groot deel van de langdurig zieken al werknemers van boven de 50 jaar zijn. Met de beoogde wijziging krijgen werkgevers als het ware een vrijgeleide om hun personeel 's nachts te laten werken. Nachtwerk verhoogt het risico op ziekte en toch zullen werknemers gedwongen worden om langer te werken. Als hun gezondheid dat niet toelaat, zullen ze bovendien op het vlak van hun pensioen worden benadeeld omdat ze geen volledige loopbaan kunnen opbouwen.

In de memorie van toelichting wordt aangegeven dat die hervorming deel uitmaakt van een bredere strategie die erop gericht is onze arbeidsmarkt duurzaam te maken en de werkzaamheidsgraad op te trekken tot 80 %. Dat zou een positief effect moeten hebben op de werkgelegenheid in de handels- en de distributiesector, zowel voor e-commerce als voor traditionele handel. Ook dat is niet logisch: de motivering heeft alleen betrekking op de handel- en de distributiesector. Waarom is het dan nodig om het verbod op nachtwerk in het algemeen in te trekken? Men had gewoon in uitzonderingen kunnen voorzien voor de betrokken sectoren.

Het lid is ervan overtuigd dat het algemene verbod op nachtwerk wordt afgeschaft om nachtwerk mogelijk te maken voor alle werkgevers in alle sectoren. De spreker heeft helemaal niet de indruk dat de huidige regeling rond nachtwerk een rem zet op de economische ontwikkeling die nodig is om onze samenleving op te bouwen en waardige jobs te bieden aan de hele werkende klasse. De Nationale Arbeidsraad (NAR) en

### Le travail de nuit

Est actuellement considéré comme travail de nuit un travail presté entre 20h et 6h. Dans notre pays, le principe même du travail de nuit est interdit. Néanmoins, il existe de nombreuses dérogations, qui ont fait l'objet d'une concertation sociale et qui autorisent le travail de nuit quand la nature du travail l'exige.

Le projet de loi à l'examen entend supprimer le principe même de l'interdiction du travail de nuit. Or, l'interdiction du travail de nuit n'est pas juste un principe idéologique. Elle se justifie parce que le travail de nuit a des conséquences très graves sur la santé et la vie sociale. C'est un facteur qui aggrave les maladies cardiovasculaires, qui augmente le risque de cancer – on pense plus particulièrement au cancer du sein pour les femmes –, qui entraîne des troubles du sommeil, des troubles digestifs, des troubles mentaux, etc.

Il y a en outre un paradoxe dans la logique du ministre: d'une part, il veut nous faire travailler plus longtemps, et d'autre part, il élargit la possibilité de travailler la nuit. Or, on sait qu'une bonne partie des malades de longue durée sont déjà des travailleurs de plus de 50 ans. Avec la modification envisagée, les employeurs se voient offrir une autoroute qui va leur permettre de faire travailler leur personnel la nuit. Ce travail de nuit va augmenter le risque de maladie et pourtant les travailleurs seront obligés de travailler plus longtemps et si leur santé ne le permet pas, ces travailleurs seront pénalisés au niveau de leur pension parce qu'ils ne pourront pas faire valoir une carrière complète.

Dans l'exposé des motifs, il est indiqué que cette réforme s'inscrit dans une stratégie plus large visant à rendre notre marché du travail durable et porter le taux d'emploi à 80 %. Cela devrait avoir un effet positif sur l'emploi dans les secteurs du commerce et de la distribution, qu'il s'agisse du commerce électronique ou du commerce traditionnel. Il y a là une autre contradiction: la justification ne concerne que les secteurs du commerce et de la distribution. En quoi est-il nécessaire d'abroger de manière générale l'interdiction du travail de nuit? Il suffisait de prévoir des exceptions pour les secteurs concernés.

La membre se dit convaincue que le principe général de l'interdiction du travail de nuit a été supprimé pour offrir cette possibilité à tous les employeurs de tous les secteurs. Elle n'a pas du tout le sentiment que ce qui est prévu aujourd'hui comme possibilité de travail de nuit porte atteinte au développement économique dont nous avons besoin pour construire la société et offrir des emplois dignes à l'ensemble de la classe travailleuse.

de vertegenwoordigers van de vakbonden binnen de NAR zijn eveneens gekant tegen de afschaffing van het algemene verbod op nachtwerk; zij vinden het belangrijk dat het gehandhaafd blijft en vinden dat nachtwerk beperkt moet blijven tot de huidige, strikt gereguleerde uitzonderingen. In zijn advies stelt de NAR dat er een wetenschappelijke consensus bestaat over het feit dat nachtwerk een negatieve impact heeft op zowel de fysieke als mentale gezondheid van werknemers. Dat kan gaan van slaapstoornissen en fysieke vermoeidheid over neuropsychologische stoornissen en gastro-intestinale aandoeningen tot cardiovasculaire ziekten. Met name het verband tussen nachtwerk en borstkanker is meer dan zorgwekkend.

De vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties verwijzen naar een artikel in het medisch tijdschrift *The Lancet* over het kankerverwekkende risico van nachtarbeid. Daarin werden positieve indicatoren aangetoond voor een verband tussen nachtdienstwerk en het risico op borstkanker, met name bij vrouwen vóór de menopauze. De conclusies worden ook in andere studies bevestigd.<sup>3</sup>

Een onderzoek naar de gevolgen van atypische werktijden voor het welzijn op het werk, uitgevoerd onder leden van het ABVV in de metaalsector en in de sectoren van de Algemene Centrale van het ABVV, komt tot dezelfde conclusies. Het ACV benadrukt op haar beurt dat nachtwerk en onregelmatige werkuren sleutelfactoren zijn voor de gezondheid op het werk. In veel overheidsdiensten die kampen met een tekort aan personeel, worden werknemers gedwongen om op atypische uren te werken en dubbele shifts en nachtshiften te draaien, met zeer weinig recuperatietijd. Die werkorganisatie verstoort het biologische ritme ernstig, verergert chronische vermoeidheid en verhoogt de risico's voor de lichamelijke en geestelijke gezondheid van de werknemers.

De vakbond waarschuwt voor beleidsmaatregelen die gericht zijn op nog meer flexibiliteit – en dus ook meer nachtwerk en onregelmatige uren –, terwijl die werkomstandigheden in de overheidssector worden aangemerkt als een belangrijke factor voor beroepsziekten en burn-out.

Niet voor niets werd nachtwerk tot voor kort erkend als een doorslaggevende factor voor vervroegde toegang tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Het is onbegrijpelijk dat het SWT-stelsel wordt afgeschaft zonder compenserende maatregelen. Daarmee wordt de negatieve impact van nachtwerk op het welzijn en

Le Conseil national du travail (CNT) et les représentants des organisations syndicales au sein du CNT sont également opposés à la suppression du principe de l'interdiction générale du travail de nuit; ils estiment qu'il est important de maintenir cette interdiction générale et que le travail de nuit doit rester limité aux actuelles exceptions qui sont strictement réglementées. Dans son avis, le CNT affirme qu'il y a un consensus scientifique sur le fait que le travail de nuit a un impact négatif sur la santé tant physique que mentale des travailleurs. Cela va des troubles du sommeil et de la fatigue physique aux troubles neuropsychologiques et gastro-intestinaux, en passant par les maladies cardiovasculaires. En particulier, le lien entre le travail de nuit et le cancer du sein est plus qu'inquiétant.

Les représentants des organisations des travailleurs renvoient à un article sur le caractère cancérigène du travail de nuit paru dans la revue *The Lancet*, qui a fourni des indications d'associations positives entre le travail de nuit en pause et les risques du cancer du sein en particulier chez la femme pré-ménopausée. D'autres études corroborent ces conclusions<sup>3</sup>.

Une étude sur l'impact sur le bien-être au travail des horaires atypiques réalisée parmi les membres de la FGTB dans le secteur de la métallurgie et dans les secteurs de la Centrale générale de la FGTB aboutit aux mêmes constats. La CSC, quant à elle, souligne que la question du travail de nuit et des horaires irréguliers constituent un enjeu central de santé au travail. Dans de nombreux services publics confrontés au manque de personnel, les travailleurs sont amenés à enchaîner des horaires atypiques, des doubles shifts et des prestations de nuit avec très peu de temps de récupération. Cette organisation du travail perturbe fortement les rythmes biologiques, accroît la fatigue chronique et augmente les risques pour la santé physique et mentale des travailleurs.

Le syndicat met en garde contre les politiques qui visent à accroître encore plus la flexibilité et donc le recours au travail de nuit et aux horaires décalés, alors que ces conditions sont identifiées comme un facteur important de maladies professionnelles et d'épuisement dans le secteur public.

Ce n'est donc pas sans raison que le travail de nuit était jusqu'à récemment reconnu comme un facteur déterminant pour l'accès anticipé au régime de chômage avec complément d'entreprise. Il est incompréhensible de supprimer ce régime de RCC sans prévoir de mesures compensatoires. Cela revient à nier l'impact négatif du

<sup>3</sup> Avis de la NAR, DOC 56 1324/001, blz. 295 en volgende.

<sup>3</sup> Avis du CNT, DOC 56 1324/001, pp. 295 et s.

de gezondheid van werknemers simpelweg ontkend. De enige optie die voor een nachtarbeider vanaf 55 jaar – die minstens twintig jaar 's nachts heeft gewerkt – nog zou overblijven, is een landingsbaan, als hij daartoe nog in staat is.

Ondanks die schadelijke gevolgen voor de fysieke en mentale gezondheid van werknemers genieten ondernemingen die nachtwerk en ploegarbeid toepassen, sinds 2004 bovendien een belangrijke fiscale vrijstelling op de bedrijfsvoorheffing.

Bij de verschillende paritaire comités die betrokken zijn bij de hervorming van het nachtwerk, zitten ook paritaire comités voor zelfstandigen. Tussen 2018 en 2023 behoren zelfstandigen tot de groep met de sterkste stijging van depressies en burn-outs (+69 %). De gemiddelde stijging van depressies en burn-outs bij alle werknemers bedraagt meer dan 44 %. Nachtwerk bevorderen komt neer op het verslechteren van de arbeidsomstandigheden van die mensen, die toch al zeer vatbaar zijn voor depressies en burn-outs.

Onlangs is in het tijdschrift van de American Association for Cancer Research een onderzoek gepubliceerd dat gebaseerd is op bijna 4 miljoen gevallen. De bevindingen luiden dat vrouwen die gedurende meerdere jaren 's nachts werken 19 % meer risico lopen op het ontwikkelen van kanker dan andere vrouwen. Het gaat daarbij vooral om huidkanker, borstkanker en maag-darmkanker. De onderzoekers hebben vastgesteld dat nachtwerk het risico op borstkanker met 3,3 % per periode van vijf jaar verhoogt.

In Frankrijk bracht het Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail al in juni 2016 een rapport uit waarin het de impact van die beruchte atypische werktijden op de gezondheid bevestigde. Het agentschap wijst op de bewezen effecten van die werktijden op het ontstaan van slaapproblemen, alsook op de waarschijnlijke effecten op de ontwikkeling van kanker en bepaalde hart- en vaatziekten. Sinds 2016 beveelt het agentschap aan nachtarbeid te beperken, er een beter raamwerk voor te scheppen en de organisatie ervan te optimaliseren, teneinde de impact ervan tot een minimum te beperken.

In 2007 heeft het Internationaal Agentschap voor Onderzoek naar Kanker (IARC) de verstoring van het ritme door nachtarbeid geclassificeerd als waarschijnlijk kankerverwekkend. In dat verband heeft de Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) het Agence nationale de sécurité sanitaire verzocht de gezondheidsrisico's te beoordelen voor werknemers met onregelmatige werktijden.

travail de nuit sur le bien-être et la santé des travailleurs. La seule option qui resterait à partir de 55 ans pour le travailleur de nuit ayant travaillé au moins 20 ans la nuit serait, s'il en est encore capable, de prendre un emploi de fin de carrière.

En dépit de cet impact néfaste sur la santé physique et mentale des travailleurs, les entreprises qui pratiquent le travail de nuit et le travail en pause bénéficient en plus depuis 2004 d'une importante exonération fiscale sur le précompte professionnel.

Parmi les différentes commissions paritaires concernées par cette réforme du travail de nuit, il y a des commissions paritaires qui concernent les indépendants. Or, entre 2018 et 2023, les indépendants font partie du groupe qui a connu la plus forte hausse de dépressions et de burn-out (+69 %). Et la hausse moyenne des dépressions et des burn-out chez l'ensemble des travailleurs est de plus de 44 %. Favoriser le travail de nuit revient donc à détériorer les conditions de travail de ces personnes déjà fort sujettes aux dépressions et aux burn-out.

Une étude basée sur près de 4 millions de cas a récemment été publiée dans la revue de l'Association américaine de recherche contre le cancer. Selon celle-ci, les femmes travaillant de nuit pendant plusieurs années connaissent un risque de développer un cancer de 19 % plus élevé que les autres. Il s'agit principalement des cancers de la peau, des cancers du sein et du cancer gastro-intestinal. Les chercheurs ont déterminé que le travail nocturne augmentait le risque de cancer du sein de 3,3 % par tranche de 5 ans.

En France, l'Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail a publié en juin 2016 un rapport dans lequel elle confirmait déjà l'impact sur la santé de ces fameux horaires atypiques de travail. Elle souligne les effets avérés de ces horaires sur la survenue de troubles du sommeil ainsi que les effets probables sur l'apparition de cancers et de certaines pathologies cardiovasculaires. L'Agence recommande dès 2016 de limiter le recours au travail de nuit, elle préconise de mieux l'encadrer et d'optimiser son organisation afin d'en minimiser les impacts.

En 2007, le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) a classé la perturbation des rythmes induits par le travail de nuit en cancérogène probable. Dans ce contexte, l'Agence nationale de sécurité sanitaire a été saisie par la confédération des travailleurs chrétiens (CFTC) afin d'évaluer les risques sanitaires pour les professionnels exposés à des horaires atypiques.

Het Agence nationale de sécurité sanitaire heeft de impact van nachtarbeid op de gezondheid beoordeeld op grond van een specifieke classificatiemethode per niveau van wetenschappelijk bewijs omtrent de gevolgen. Het onderzoek richtte zich voor het eerst ook op de sociaal-economische aspecten en toont aan hoe belangrijk het is rekening te houden met de gevolgen voor het sociaal en gezinsleven. Uit de bevindingen van het onderzoek komen drie effectniveaus naar voren: effecten op de slaap (slaperigheid en metabool syndroom), effecten op het ontstaan van kanker, de mentale gezondheid, cognitieve prestaties, obesitas, gewichtstoename en diabetes type 2, alsook op hart- en vaatziekten, en ten slotte effecten op dyslipidemie, ofwel te hoge concentraties van bepaalde lipiden in het bloed, en problemen met hoge bloeddruk.

Werknemers die nachtarbeid verrichten, lopen ook meer risico op een arbeidsongeval. Nachtarbeid heeft een weerslag op het sociaal en gezinsleven en creëert soms moeilijkheden bij het organiseren van afspraken met vrienden, culturele, sportieve en verenigingsactiviteiten enzovoort. Het zorgt soms ook voor een onbalans in het gezinsleven en slechtere echtelijke relaties. Fysiologisch dan weer verstoort nachtarbeid de interne klok.

Tot slot verwijst de spreekster naar een recente uitspraak van de administratieve rechtbank van Marseille, die het verband tussen borstkanker en nachtarbeid heeft erkend. Een verpleegster heeft zeven jaar gestreden om haar ziekte als beroepsziekte erkend te krijgen. Dat is het resultaat van een lange strijd die zij heeft gevoerd voor vrouwen in het algemeen.

### *Nachtpremies*

Wat de beperking van nachtpremies in de distributie- en aanverwante sectoren betreft, voert het wetsontwerp een specifieke definitie van nachtarbeid in voor de betrokken bedrijven. In die sectoren zal werk dat wordt uitgevoerd tussen 23 uur 's avonds en 6 uur 's morgens als nachtarbeid worden beschouwd.

Naast bpost heeft zulks betrekking op 14 paritaire comités (PC): aanvullend paritair comité voor de werklieden (PC 100), paritair comité voor de handel in voedingswaren (PC 119), paritair subcomité voor de houthandel (PC 125.03), paritair comité voor de handel in brandstoffen (PC 127), paritair subcomité voor het wegvervoer en logistiek voor derden (PC 140.03), paritair subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie (PC 149.01), paritair subcomité voor de metaalhandel (PC 149.04), aanvullend paritair comité voor de bedienden (PC 200), paritair comité voor de zelfstandige kleinhandel (PC 201),

L'Agence nationale de sécurité sanitaire a évalué l'impact du travail de nuit sur la santé des individus selon une méthode spécifique de classement par niveau de preuve scientifique des effets. De façon inédite, les travaux ont également porté sur les aspects socio-économiques et montrent l'importance de prendre en compte l'impact sur la vie sociale et familiale. Les résultats de l'expertise mettent en évidence trois niveaux d'effet: des effets sur le sommeil (sommolence et syndrome métabolique), des effets sur la survenue de cancers, la santé psychique les performances cognitives, sur l'obésité, la prise de poids et le diabète de type 2, et sur les maladies coronariennes, et enfin des effets sur une dyslipidémie soit des concentrations trop élevées de certains lipides dans le sang et des problèmes d'hypertension artérielle.

Les travailleurs qui prestent un travail de nuit sont également plus exposés au risque d'accident du travail. Le travail de nuit a des répercussions sur la vie sociale et familiale qui posent parfois problème pour organiser des rencontres amicales, des activités culturelles, sportives et associatives; cela crée aussi certains déséquilibres dans le fonctionnement familial et une altération des relations conjugales. Sur le plan physiologique également, le travail de nuit produit des désynchronisations de l'horloge interne.

L'intervenante cite, pour terminer, une décision récente rendue par le tribunal administratif de Marseille qui a reconnu le lien entre un cancer du sein et le travail de nuit. Une infirmière s'est battue pendant 7 ans pour faire reconnaître sa maladie comme maladie professionnelle. C'est l'aboutissement d'un long combat qu'elle a mené pour les femmes en général.

### *Primes de nuit*

Concernant la limitation des primes de nuit dans le secteur de la distribution et les secteurs connexes, le projet de loi introduit une définition spécifique du travail de nuit pour ces entreprises. Dans ces secteurs, sera réputé travail de nuit le travail presté entre 23 et 6 heures du matin.

Outre Bpost, quatorze commissions paritaires (CP) sont concernées: la commission paritaire auxiliaire pour ouvriers (CP 100), la commission paritaire du commerce alimentaire (CP 119), la sous-commission paritaire pour le commerce du bois (CP 125.03), la commission paritaire pour le commerce des combustibles (CP 127), la sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers (CP 140.03), la sous-commission paritaire des électriciens- installation et distribution (CP 149.01), la sous-commission paritaire pour le commerce du métal (CP 149.04), la commission

paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 202), paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven (PC 202.01), paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek (PC 226), paritair comité voor de grote kleinhandelzaken (PC 311) en paritair comité voor de warenhuizen (PC 312) en die een van de volgende activiteiten uitoefent: detailhandel op voorwaarde dat dit geheel of gedeeltelijk online gebeurt (behalve wat de dagbladhandelaars, nachtwinkels en winkels in tankstations betreft); groothandel, logistieke activiteiten voor rekening van derden en elektronische handel.

De lijst is al zeer ruim. Het wetsontwerp bepaalt bovendien dat vanaf 1 oktober 2027 bij koninklijk besluit nog andere paritaire comités zullen kunnen worden toegevoegd: welke andere paritaire comités is de regering van plan op te nemen? Op welke criteria zal die uitbreiding zijn gebaseerd? Waarom wordt die uitbreidingsmogelijkheid vastgesteld op 1 oktober 2027?

In de betrokken sectoren zullen de werknemers die vanaf 1 april worden aangeworven enkel nog nachtpremies ontvangen voor prestaties tussen 23 uur en 6 uur, terwijl die premies voornamelijk worden toegekend voor prestaties tussen 20 uur en 6 uur. Dat roept een aantal vragen op. Het is mogelijk dat twee werknemers die hetzelfde werk doen in hetzelfde bedrijf een verschillend loon ontvangen. De werknemers die al in dienst zijn, zouden hun bestaande premies behouden, terwijl nieuwe werknemers er niet langer recht op zouden hebben onder dezelfde voorwaarden. Een dergelijke situatie lijkt discriminerend.

De maatregel heeft ook betrekkingen op premies waarin collectieve arbeidsovereenkomsten of arbeidsreglementen voorzien. In paritair comité 201 voorziet een collectieve arbeidsovereenkomst uit 2017 in een salaristoelage van 25 % voor werk dat na 19 uur wordt verricht in bedrijven met meer dan dertig werknemers. In paritair comité 202 voorziet een collectieve arbeidsovereenkomst uit 2002 in een loontoelage van 40 % voor werk na 18 uur van maandag tot en met vrijdag en van 75 % voor werk na 18 uur op zaterdag.

Sommige bedrijven passen ook bedrijfs-cao's toe. Bij Colruyt voorziet een bedrijfs-cao in uitgebreide werkvensters voor arbeidsperiodes tot 23 uur 's avonds (van maandag tot vrijdag). Die cao kent een salaristoelage van 50 % toe voor prestaties tussen 18 uur en 23 uur. Kan de regering bevestigen dat voor werknemers die vanaf 1 april 2026 in dienst treden, die premies niet

paritaire auxiliaire pour employés (CP 200), la commission paritaire du commerce de détail indépendant (CP 201), la commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire (CP 202), la sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation (CP 202.01), la commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique (CP 226), la commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail (CP 311) et la commission paritaire des grands magasins (CP 312) et qui effectue une des activités suivantes: commerce de détail à condition que cela se fasse entièrement ou partiellement en ligne (sauf en ce qui concerne les marchands de journaux, les night shop et les magasins dans les stations de service); commerce de gros, activités logistiques pour compte de tiers et commerce électronique.

La liste est déjà étendue. Le projet prévoit en outre que d'autres commissions paritaires pourront être ajoutées par arrêté royal à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2027: quelles autres commissions paritaires le gouvernement envisage-t-il d'inclure? Sur quels critères reposera cette extension? Pourquoi fixer cette possibilité d'extension au 1<sup>er</sup> octobre 2027?

Dans ces secteurs, les travailleurs engagés à partir du 1<sup>er</sup> avril ne percevront de primes de nuit que pour les prestations effectuées entre 23 heures et 6 heures, alors qu'aujourd'hui, ces primes couvrent les prestations entre 20 heures et 6 heures. Cette évolution soulève plusieurs questions. Deux travailleurs effectuant le même travail dans la même entreprise pourraient percevoir une rémunération différente. Les travailleurs déjà en service conserveraient les primes existantes, tandis que les nouveaux travailleurs n'y auraient plus droit dans les mêmes conditions. Une telle situation apparaît discriminatoire.

La mesure vise également les primes prévues dans les conventions collectives de travail ou dans les règlements de travail. Dans la commission paritaire 201, une convention collective de 2017 prévoit un sursalaire de 25 % pour les prestations effectuées après 19 heures dans les entreprises de plus de trente travailleurs. Dans la commission paritaire 202, une convention collective de 2002 prévoit un supplément de rémunération de 40 % pour les prestations après 18 heures du lundi au vendredi et de 75 % après 18 heures le samedi.

Certaines entreprises appliquent également des conventions collectives d'entreprise. Chez Colruyt, une convention collective prévoit des plages de travail élargies du lundi au vendredi jusqu'à 23 heures. Elle octroie un sursalaire de 50 % pour les prestations exécutées entre 18 heures et 23 heures. Le gouvernement confirme-t-il que ces primes ne seraient plus octroyées pour les

langer zullen worden toegekend voor werk tussen 20 uur en 23 uur?

In dat geval ontstaat er een incoherentie in de verloning. Voor prestaties tussen 18 uur en 20 uur zou de salaristoelage blijven gelden zoals vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomsten. Prestaties tussen 20 uur en 23 uur komen niet langer in aanmerking voor die salaristoelage. Werk dat tussen 18 uur en 20 uur wordt geleverd, zou dus beter worden vergoed dan werk dat wordt verricht tussen 20 uur en 23 uur. Hoe verantwoordt de regering dat verschil in behandeling?

#### *Het recht op collectieve onderhandelingen*

Sommige bepalingen uit het wetsontwerp lijken in te druisen tegen de verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie. Die internationale conventies voorzien in de toekenning van vergoedingen voor nachtarbeid en de erkenning van voordelen naargelang van de aard van die arbeid. Artikel 11 stelt dat die bepalingen moeten worden geïmplementeerd overeenkomstig de nationale praktijk en met name langs wetgevende weg wanneer andere regelingen ze niet waarborgen. Hoe is dit wetsontwerp ingebed in dat internationale raamwerk?

De memorie van toelichting van het wetsontwerp brengt in herinnering dat in de Belgische privésector deze aangelegenheid hoofdzakelijk wordt geregeld via de collectieve arbeidsovereenkomsten. Het wetsontwerp lijkt die aanpak echter terzijde te schuiven.

Artikel 13 van cao nr. 46 voorziet in een specifieke vergoeding voor nachtprestaties, in de vorm van premies en waarborgen voor de werknemers. De concrete invulling komt de paritaire comités of de bedrijven zelf toe. Het wetsontwerp houdt geen rekening met die bevoegdheidsverdeling tussen sociale partners.

België heeft tevens de conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie inzake het recht van organisatie en collectief overleg bekrachtigd. Vanuit IAO-hoek weerklinkt dan ook de nodige kritiek. Zo is het IAO-Comité voor vrijheid van vereniging (CFA) van oordeel dat eenzijdige maatregelen die de reikwijdte van de onderhandelbare onderwerpen beperken, onverenigbaar zijn met IAO-Verdrag nr. 98. Hoe kijkt de regering naar die kritiek?

Ook artikel 23 van de Grondwet, dat het recht op collectief onderhandelen verankert, lijkt op de helling te staan. Door rechtstreeks in te grijpen in aangelegenheden waar de sociale partners in principe autonoom over beslissen, lijkt het voorliggende wetsontwerp zonder afdoend overleg een bestaand evenwicht op het spel te zetten.

prestations effectuées entre 20 heures et 23 heures pour les travailleurs engagés à partir du 1<sup>er</sup> avril 2026?

Une incohérence apparaît alors dans la rémunération. Les prestations entre 18 et 20 heures continueraient à bénéficier du sursalaire prévu par les conventions collectives. Les prestations entre 20 heures et 23 heures n'ouvriraient plus droit à ce sursalaire. Le travail effectué entre 18 heures et 20 heures serait donc mieux rémunéré que celui effectué entre 20 heures et 23 heures. Comment le gouvernement justifie-t-il cette différence de traitement?

#### *Le droit à la négociation collective*

Certaines dispositions du projet semblent entrer en contradiction avec les conventions de l'Organisation internationale du travail. Ces conventions prévoient l'octroi de compensations pour le travail de nuit et la reconnaissance d'avantages liés à la nature de ce travail. L'article 11 précise que ces dispositions doivent être mises en œuvre conformément à la pratique nationale, notamment par voie législative lorsque d'autres mécanismes ne les garantissent pas. Comment le projet de loi s'inscrit-il dans ce cadre international?

Dans l'exposé des motifs du projet, il est rappelé qu'en Belgique, dans le secteur privé, cette matière est principalement régie par les conventions collectives de travail. Le projet semble pourtant écarter ce cadre.

L'article 13 de la convention collective de travail n° 46 prévoit une indemnité financière spécifique pour le travail de nuit, notamment sous forme de primes et de garanties pour les travailleurs. Il appartient aux commissions paritaires ou aux entreprises d'en fixer les modalités. Le projet de loi ne tient pas compte de cette répartition des compétences entre les partenaires sociaux.

La Belgique a également ratifié des conventions de l'Organisation internationale du travail sur le droit d'organisation et de négociation collective. Plusieurs critiques ont été formulées à cet égard. Le Comité de la liberté syndicale de cette organisation estime que des mesures unilatérales restreignant l'étendue des matières négociables sont incompatibles avec la convention n° 98. Comment le gouvernement répond-il à ces critiques?

La question se pose également au regard de l'article 23 de la Constitution, qui garantit le droit à la négociation collective. En intervenant directement dans des matières relevant de l'autonomie des interlocuteurs sociaux, le projet semble modifier un équilibre existant sans concertation suffisante.

*Procedures voor de invoering van nachtarbeid in bedrijven*

Een werkgever die een regeling wil invoeren die nachtprestaties behelst, moet thans de werkuren in het arbeidsreglement aanpassen. Wanneer die prestaties uren tussen 00 uur en 5 uur omvatten, is sprake van een echte nachtarbeidsregeling. De invoering ervan is onderworpen aan een specifieke overlegprocedure.

Dit wetsontwerp zet in op administratieve vereenvoudiging. In de praktijk stelt het de werkgever evenwel in staat dergelijke regelingen in te voeren of te wijzigen zonder volwaardig overleg met de vakbonden. Een loutere raadpleging pro forma volstaat, zonder echte mogelijkheid om over een compromis te onderhandelen. De in uitzicht gestelde wet bepaalt bovendien dat de werkgever voor nachtprestaties tussen 00 uur en 5 uur elk vakbondsverzet naast zich kan neerleggen. Die mogelijkheid zou het huidige sociaaloverlegmodel ingrijpend omgooien.

De spreekster verwijst naar arbeidsstelsels die prestaties tussen 20 uur en 6 uur behelzen, maar geen uren tussen 00 uur en 5 uur. In die gevallen is de werkgever thans gebonden aan de procedure voor wijzigingen aan het arbeidsreglement. Dat is een bevoegdheid van de ondernemingsraad in bedrijven die er een hebben en daarbij moeten de voorgeschreven overlegregels worden geëerbiedigd. Dat betekent dat in bedrijven met een ondernemingsraad de procedure tot bij het paritair comité kan gaan. Dat kan een beslissing nemen, op voorwaarde van een drievierdemeeerderheid bij zowel werkgevers- als werknemersvertegenwoordigers. Is er geen ondernemingsraad, dan wordt volgens een vergelijkbare procedure overlegd met de vakbondsafvaardiging. Er is hoe dan ook steeds een collectieve dimensie.

Beoogt het wetsontwerp die collectieve dimensie in te ruilen voor een individuele relatie tussen werknemer en werkgever? De in uitzicht gestelde wet schrijft immers voor dat, in geval van onenigheid in de ondernemingsraad of bij ontstentenis van een ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging of de werknemers weliswaar opmerkingen mogen formuleren maar dat die procedure ten einde komt zo de arbeidsinspectie vaststelt dat de voorgestelde regeling wettelijk is. Het nieuwe uurrooster zou dan ingaan; de werkgever zou derhalve eenzijdig een uurrooster met prestaties tussen 20 uur en middernacht kunnen opleggen. Kan de minister die uitlegging bevestigen?

De huidige wetgeving schrijft voor dat een werkgever die een arbeidsregeling wil invoeren met nachtprestaties

*Les procédures d'introduction du travail de nuit dans les entreprises*

Actuellement, lorsqu'un employeur souhaite introduire un régime comportant des prestations de nuit, il doit adapter les horaires de travail dans le règlement de travail. Lorsque ces prestations comprennent des heures entre minuit et cinq heures du matin, il s'agit d'un véritable régime de travail de nuit. Son introduction suppose alors une procédure spécifique de concertation.

Le projet vise un objectif de simplification administrative. En pratique, il permettrait toutefois à l'employeur d'introduire ou de modifier ces régimes sans véritable concertation avec les organisations syndicales. Une simple consultation formelle suffirait, sans possibilité réelle de parvenir à un compromis. Le texte prévoit en outre que l'employeur pourrait passer outre une opposition syndicale pour les prestations de nuit entre minuit et cinq heures. Une telle faculté modifierait profondément les mécanismes actuels de concertation sociale.

L'oratrice évoque les régimes comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures qui ne comprennent pas d'heures entre minuit et cinq heures. Dans ces situations, l'employeur doit actuellement respecter la procédure de modification du règlement de travail. Dans les entreprises disposant d'un conseil d'entreprise, cette procédure relève de la compétence de celui-ci et suppose le respect des règles de concertation prévues. Cela signifie que, lorsque l'entreprise dispose d'un conseil d'entreprise, la procédure peut aller jusqu'à la commission paritaire, qui peut trancher à condition de réunir une majorité de 75 % des représentants des bancs patronal et syndical. En l'absence de conseil d'entreprise, la concertation s'effectue avec la délégation syndicale, selon une procédure comparable. Dans tous les cas, une dimension collective demeure.

Le projet de loi supprime-t-il cette dimension collective pour privilégier une relation individuelle entre chaque travailleur et l'employeur? Le texte prévoit en effet que, en cas de désaccord au sein du conseil d'entreprise ou en l'absence de celui-ci, lorsque des remarques sont formulées par la délégation syndicale ou par les travailleurs, la procédure prend fin si l'inspection du travail constate que le régime proposé est conforme à la législation. Le nouvel horaire entrerait alors en vigueur: l'employeur pourrait donc imposer unilatéralement un horaire comportant des prestations entre 20 heures et minuit. Le ministre confirme-t-il cette interprétation?

Concernant l'introduction de régimes comportant des prestations de nuit entre minuit et cinq heures, la

tussen 00 uur en 5 uur, daar eerst vooraf de vakbondsvertegenwoordigers over moet raadplegen. Het verslag van die raadpleging moet worden bezorgd aan het paritair comité. Met het voorliggende wetsontwerp wordt die verplichte overzending opgeheven. Hoe kan in de toekomst dan nog worden nagegaan of die raadplegingsplicht daadwerkelijk is geëerbiedigd?

In bedrijven met een vakbondsafvaardiging vereist de invoering van een regeling met nachtprestaties een met alle representatieve vakverenigingen gesloten collectieve arbeidsovereenkomst. Het wetsontwerp laat die regel ongemoeid, maar voert wel een belangrijke uitzondering in voor de distributiesector en de aanverwante sectoren. In die sectoren heeft de werkgever twee opties om een regeling met nachtprestaties tussen 00 uur en 5 uur in te voeren: een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten, eventueel met een enkele vakbondsorganisatie, of de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement in werking zetten.

De in uitzicht gestelde wet bepaalt tevens dat bij onenigheid in de ondernemingsraad de arbeidsinspecteur de wettigheid van de voorgestelde regeling kan vaststellen en een einde kan maken aan de procedure, waardoor de nieuwe regeling in werking kan treden. Zo kan de werkgever eenzijdig een regeling instellen met prestaties tussen 00 uur en 5 uur. Hoe rechtvaardigt de regering die evolutie?

Mevrouw Moscufo merkt op dat het wetsontwerp zelf een tegenstrijdigheid bevat aangaande artikel 38 van de arbeidswet van 16 maart 1971: paragraaf 2, zoals gewijzigd bij het wetsontwerp, zou de mogelijkheid bieden een regeling met prestaties tussen 00 uur en 5 uur in te voeren zonder dat daartoe een collectieve arbeidsovereenkomst moet worden gesloten, zelfs al bestaat er een vakbondsafvaardiging in het bedrijf. Paragraaf 5 van datzelfde artikel handhaaft echter de verplichting om de voorwaarden uit de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve overeenkomsten omtrent ploegenarbeid met nachtprestaties te eerbiedigen. In die bepaling wordt uitdrukkelijk verwezen naar collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, die voorschrijft dat indien er een vakbondsafvaardiging bestaat, de invoering van een regeling met nachtprestaties moet worden geregeld bij een met alle representatieve vakverenigingen gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

De parlementaire voorbereiding op de aanneming van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nacht-arbeid wijst uit dat de wetgever exact de bedoeling had de wetgeving af te stemmen op die collectieve arbeidsovereenkomst. Hoe verklaart de regering de

législation actuelle impose une consultation préalable des représentants syndicaux. Le rapport de cette consultation doit être transmis à la commission paritaire. Le projet supprime cette obligation de transmission. Comment vérifier, dans ces conditions, que l'obligation de consultation a effectivement été respectée?

Dans les entreprises où existe une délégation syndicale, l'introduction d'un régime comportant des prestations de nuit doit actuellement faire l'objet d'une convention collective de travail conclue avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Cette règle n'est pas modifiée par le projet. En revanche, une dérogation importante est introduite pour le secteur de la distribution et les secteurs connexes. Dans ces secteurs, l'employeur pourrait choisir entre deux options pour introduire un régime comportant des prestations entre minuit et cinq heures: conclure une convention collective de travail, éventuellement avec une seule organisation syndicale, ou passer par la procédure de modification du règlement de travail.

Le projet prévoit en outre qu'en cas de désaccord au sein du conseil d'entreprise, l'inspecteur du travail pourrait constater la légalité du régime proposé et mettre fin à la procédure, ce qui permettrait l'entrée en vigueur du nouveau régime. L'employeur pourrait ainsi imposer unilatéralement un régime comportant des prestations entre minuit et cinq heures. Comment le gouvernement justifie-t-il cette évolution?

Mme Moscufo remarque une contradiction au sein même du projet de loi concernant l'article 38 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail: le paragraphe 2, tel que modifié par le projet, permettrait l'introduction d'un régime comportant des prestations entre minuit et cinq heures sans conclusion d'une convention collective de travail, même lorsqu'une délégation syndicale existe dans l'entreprise. Or le paragraphe 5 du même article maintient l'obligation de respecter les conditions fixées par les conventions collectives conclues au sein du Conseil national du travail pour encadrer le travail en équipe, comportant des prestations de nuit. Cette disposition renvoie explicitement à la convention collective de travail n° 46, qui prévoit que, lorsqu'une délégation syndicale existe, l'introduction d'un régime comportant des prestations de nuit doit être réglée par une convention collective conclue avec toutes les organisations représentatives.

Les travaux parlementaires ayant précédé l'adoption de la loi du 17 février 1997 sur le travail de nuit montrent que le législateur avait précisément voulu aligner la législation sur cette convention collective. Comment le gouvernement explique-t-il la contradiction entre les

tegenspraak tussen de tweede en de vijfde paragraaf van artikel 38 van de wet van 16 maart 1971, waarvan het ter stemming voorgelegde wetsontwerp de wijziging beoogt?

*De maximumduur van de opzeggingstermijn*

Wanneer een werkgever vandaag een werknemer met een anciënniteit van vier tot vijf jaar ontslaat, bedraagt de opzeggingstermijn vijftien weken. Vanaf vijf jaar anciënniteit neemt die termijn toe met drie weken per begonnen jaar anciënniteit. Vanaf het twintigste jaar bedraagt de verhoging twee weken per begonnen jaar, en vervolgens één week per begonnen jaar na 21 jaar anciënniteit.

Het wetsontwerp behelst een wijziging van dat systeem. Vanaf zeventien jaar anciënniteit zou de opzeggingstermijn worden beperkt tot 52 weken. Die maatregel zou op 1 januari 2026 in werking treden. In de praktijk zouden de gevolgen ervan echter pas op lange termijn merkbaar zijn, namelijk voor werknemers die vanaf die datum de anciënniteitsdrempel bereiken, wat ons brengt op 1 januari 2043.

De spreekster herinnert aan de logica achter het huidige systeem: hoe langer een werknemer bij het bedrijf in dienst is, hoe langer de opzeggingstermijn wordt. Dat mechanisme is bedoeld om meer bescherming te bieden aan werknemers die een loopbaan bij hetzelfde bedrijf hebben opgebouwd en die wellicht meer moeite zullen hebben om zich snel op de arbeidsmarkt te herpositioneren. De opzeggingstermijn is geen sanctie voor de werkgever. Het is een termijn die de ontslagen werknemer de mogelijkheid biedt zich te heroriënteren, een nieuwe baan te zoeken en onmiddellijk inkomensverlies te voorkomen. Het systeem is dus gebaseerd op een progressief schema: de termijnen zijn korter aan het begin van de loopbaan en worden geleidelijk langer naarmate de anciënniteit toeneemt.

De voorgestelde hervorming zou aan die logica torren door een maximum van 52 weken vast te stellen. Ongeacht de anciënniteit van de werknemer zou de opzeggingstermijn dus niet langer dan één jaar mogen bedragen. Wanneer de opzeggingstermijn niet wordt gepresteerd, zou de verbrekingsvergoeding niet hoger mogen zijn dan het equivalent van een jaarsalaris. Een werknemer met 20, 30 of 40 jaar anciënniteit in een onderneming zou dus niet langer aanspraak maken op bijkomende bescherming boven dat plafond. Vandaag hebben die werknemers recht op een opzeggingstermijn van meer dan 52 weken. Waarom zou men die geleidelijke stijging onderbreken?

paragraphes 2 et 5 de l'article 38 de la loi du 16 mars 1971 telle que modifiée par le projet soumis au vote?

*La durée maximale du préavis*

Actuellement, lorsqu'un employeur licencie un travailleur ayant entre quatre et cinq ans d'ancienneté, le délai de préavis est fixé à quinze semaines. À partir de cinq ans d'ancienneté, ce délai augmente de trois semaines par année d'ancienneté entamée. À partir de la vingtième année, l'augmentation est de deux semaines par année entamée, puis d'une semaine par année entamée au-delà de vingt et un ans d'ancienneté.

Le projet prévoit de modifier ce système. À partir de dix-sept ans d'ancienneté, la durée du préavis serait plafonnée à cinquante-deux semaines. Cette mesure entrerait en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026. Dans les faits, ses effets ne se feraient toutefois sentir qu'à long terme, pour les travailleurs atteignant ce seuil d'ancienneté à partir de cette date, soit à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2043.

L'oratrice rappelle la logique du système actuel: plus l'ancienneté d'un travailleur dans l'entreprise est importante, plus la durée du préavis augmente. Ce mécanisme vise à offrir une protection accrue aux travailleurs ayant construit une carrière au sein d'une même entreprise et qui risquent d'éprouver davantage de difficultés à se repositionner rapidement sur le marché du travail. Le préavis ne constitue pas une sanction pour l'employeur. Il représente un délai permettant au travailleur licencié de se réorienter, de rechercher un nouvel emploi et d'éviter une perte immédiate de revenus. Le système repose ainsi sur une grille progressive: les délais sont plus courts au début de la carrière et s'allongent progressivement avec l'ancienneté.

La réforme proposée remettrait en cause cette logique, en fixant une limite maximale de cinquante-deux semaines. Quelle que soit l'ancienneté du travailleur, la durée du préavis ne pourrait donc plus dépasser un an. Lorsque le préavis n'est pas presté, l'indemnité de rupture ne pourrait pas excéder l'équivalent d'une année de salaire. Un travailleur ayant vingt, trente ou quarante ans d'ancienneté dans une entreprise ne bénéficierait donc plus d'une protection supplémentaire au-delà de ce plafond. Aujourd'hui, ces travailleurs peuvent prétendre à une durée de préavis supérieure à cinquante-deux semaines. Pourquoi interrompre cette progression?

Ontslag blijft een frequent verschijnsel op de arbeidsmarkt. Volgens het sociaal secretariaat Securex zou in 2023 ongeveer een op de twintig werknemers in België zijn ontslagen. Voor veel werknemers is de opzeggingstermijn dan ook geen theoretische aangelegenheid, maar kan hij zeer concrete gevolgen hebben.

De hervorming behelst ook andere belangrijke wijzigingen met betrekking tot het begin van de arbeidsovereenkomst. Het wetsontwerp beoogt dat de werkgever de overeenkomst tijdens de eerste zes maanden van het dienstverband kan beëindigen met een opzeggingstermijn van één week. Momenteel varieert de opzeggingstermijn voor een werknemer met vier tot zes maanden anciënniteit tussen drie en vijf weken. Zijn die maatregelen bedoeld opdat werkgevers sneller en gemakkelijker mensen kunnen ontslaan, zonder compensatie voor de werknemers? De beperking van de opzeggingstermijn tot 52 weken zou een besparing betekenen voor de werkgevers. Die besparing zou echter een last betekenen die wordt afgewenteld op de sociale zekerheid. Wanneer werknemers sneller hun baan verliezen en minder financiële bescherming genieten, moeten de mechanismen van de publieke solidariteit het overnemen.

De gevolgen liggen voor de hand: werkgevers zouden bij een ontslag minder betalen, werknemers zouden minder bescherming genieten en een deel van de kosten zou worden afgewenteld op de sociale zekerheid.

De spreekster benadrukt dat die analyse niet uitsluitend van haar fractie komt: ook in het advies van de Raad van State wordt soortgelijke kritiek geuit. De Raad merkt op dat de opzeggingstermijn niet langer zou toenemen vanaf 17 jaar anciënniteit, in tegenstelling tot de regeling waarin artikel 37, § 1, van de wet van 3 juli 1978 voorziet. Dat zou dus een achteruitgang betekenen ten opzichte van het bestaande beschermingsniveau inzake arbeidsomstandigheden en billijke verloning, zoals gewaarborgd door artikel 23 van de Grondwet. Dat recht moet tevens worden gelezen in het licht van artikel 4, § 4, van het herziene Europees Sociaal Handvest, dat het recht op een redelijke opzeggingstermijn erkent.

De Raad van State herinnert er bovendien aan dat artikel 23 van de Grondwet een standstillverplichting impliceert, die de wetgever verbiedt het bestaande beschermingsniveau aanzienlijk en zonder redelijke verantwoording te verlagen. In de huidige regeling kan een werknemer die een volledige loopbaan van 45 jaar bij dezelfde werkgever heeft doorlopen, aanspraak maken op een opzeggingstermijn van 87 weken. Na 30 jaar anciënniteit bedraagt de opzeggingstermijn 72 weken. In de voorgestelde regeling zouden werknemers wier contract vanaf 1 januari 2026 ingaat, in beide situaties

Le licenciement reste une réalité fréquente sur le marché du travail. Selon le secrétariat social Securex, environ un salarié sur vingt aurait été licencié en Belgique en 2023. Pour de nombreux travailleurs, la question du préavis n'est donc pas théorique: elle peut avoir des conséquences très concrètes.

La réforme prévoit également d'autres modifications importantes concernant le début des contrats de travail. Le projet prévoit que, durant les six premiers mois d'occupation, l'employeur pourrait mettre fin au contrat moyennant un préavis d'une semaine. Aujourd'hui, pour un travailleur comptant entre quatre et six mois d'ancienneté, le délai de préavis varie entre trois et cinq semaines. Ces mesures visent-elles à permettre aux employeurs de licencier plus rapidement et plus facilement, sans contrepartie pour les travailleurs? La limitation du préavis à cinquante-deux semaines représenterait une économie pour les employeurs. Cette économie représenterait toutefois une charge transférée vers la sécurité sociale. Lorsque les travailleurs perdent leur emploi plus rapidement et bénéficient d'une protection financière réduite, les mécanismes de solidarité publique doivent prendre le relais.

La conséquence apparaît claire: les employeurs paieraient moins lors d'un licenciement, les travailleurs disposeraient de moins de protection et une partie du coût serait reportée sur la sécurité sociale.

L'oratrice souligne que cette analyse n'émane pas uniquement de son groupe politique: l'avis du Conseil d'État formule des critiques similaires. Celui-ci observe que la durée du préavis n'augmenterait plus à partir de dix-sept ans d'ancienneté, contrairement au régime prévu par l'article 37, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978. Il s'agirait dès lors d'un recul par rapport au niveau de protection existant en matière de conditions de travail et de rémunération équitable garanti par l'article 23 de la Constitution. Ce droit doit également être lu à la lumière de l'article 4, § 4, de la Charte sociale européenne révisée, qui reconnaît le droit à un délai de préavis raisonnable.

Le Conseil d'État rappelle également que l'article 23 de la Constitution implique une obligation de *standstill*, qui interdit au législateur de réduire de manière significative le niveau de protection existant sans justification raisonnable. Dans le régime actuel, un travailleur ayant effectué une carrière complète de quarante-cinq ans auprès du même employeur peut bénéficier d'un préavis de quatre-vingt-sept semaines. Après trente ans d'ancienneté, le délai s'élève à septante-deux semaines. Dans le régime projeté, les travailleurs dont le contrat débute à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026 seraient limités à un

slechts een opzeggingstermijn van 52 weken genieten. De Raad van State is van oordeel dat het beschermingsniveau aldus aanzienlijk wordt verlaagd, in het bijzonder voor werknemers met een lange carrière bij dezelfde werkgever.

De regering beroept zich op de doelstelling om de mobiliteit op de arbeidsmarkt te bevorderen. De Raad van State is echter van mening dat die doelstelling geen relevante rechtvaardiging vormt voor een dergelijke inperking van de bescherming. Mevrouw Moscufo plaatst daarom vraagtekens bij de redenering die erin bestaat de mobiliteit te bevorderen door werknemers die vele jaren bij hetzelfde bedrijf hebben gewerkt, minder te gaan beschermen.

Met betrekking tot het door de regering aangevoerde argument van bevordering van de mobiliteit op de arbeidsmarkt benadrukt de Raad van State in zijn advies dat die doelstelling niet relevant lijkt om de beoogde maatregel te rechtvaardigen. Indien het echt de bedoeling is de mobiliteit van werknemers te bevorderen, zou een verkorting van de opzeggingstermijn bij opzegging door de werknemer coherenter zijn dan een verkorting in geval van ontslag door de werkgever. De Raad van State voegt eraan toe dat, gezien de ruime beoordelingsbevoegdheid waarover de wetgever op socio-economisch gebied beschikt, de maatregel zou kunnen worden beschouwd als gerechtvaardigd door een andere doelstelling: een beperking van de ontslagkosten voor de Belgische ondernemingen. De Raad van State is daarnaast van oordeel dat de beoogde maximale opzeggingstermijn anciënniteit nog steeds lonend maakt en nog steeds een garantie vormt tegen een plots inkomensverlies, doordat de werknemer de tijd krijgt om een nieuwe baan te zoeken. In die omstandigheden vindt de Raad niet dat de maatregel een onevenredige inbreuk vormt op de door artikel 23 van de Grondwet gewaarborgde rechten.

De spreekster verwijst vervolgens naar het advies van de Nationale Arbeidsraad: de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties stellen daarin vast dat de beperking van de maximale duur van de opzeggingstermijn ingaat tegen het driepartijenakkoord van 2013. De sociale partners in de Nationale Arbeidsraad merkten in 2023 nog unaniem op dat de evenwichten van het akkoord relevant bleven en dat het niet de bedoeling van de sociale partners was om ze in vraag te stellen. Sindsdien hebben noch de werkgeversorganisaties, noch de vakbonden aangegeven dat de evenwichten intussen hun relevantie zouden hebben verloren.

Volgens het advies zet de thans ontworpen hervorming dan ook een tussen de sociale partners gesloten compromis op losse schroeven. Het beperken van de opbouw van de opzeggingstermijnen tot één week per

préavis de cinquante-deux semaines dans les deux situations. Le Conseil d'État considère qu'il s'agit d'un recul significatif du niveau de protection, en particulier pour les travailleurs liés durablement à un même employeur.

Le gouvernement invoque l'objectif d'encourager la mobilité sur le marché du travail. Le Conseil d'État estime toutefois que cet objectif ne constitue pas une justification pertinente pour une telle réduction de protection. Mme Moscufo interroge dès lors la logique poursuivie: encourager la mobilité en réduisant la protection des travailleurs ayant consacré de nombreuses années à une même entreprise.

Sur l'argument avancé par le gouvernement concernant l'encouragement de la mobilité sur le marché du travail, l'avis du Conseil d'État souligne que cet objectif n'apparaît pas pertinent pour justifier la mesure envisagée. Si l'objectif consiste réellement à favoriser la mobilité des travailleurs, une réduction du délai de préavis en cas de résiliation par le travailleur serait plus cohérente qu'une réduction applicable en cas de licenciement par l'employeur. Le Conseil d'État ajoute que, compte tenu du large pouvoir d'appréciation dont dispose le législateur en matière socio-économique, la mesure pourrait être considérée comme justifiée par un autre objectif: la volonté de limiter les coûts de licenciement pour les entreprises belges. Le Conseil d'État estime également que le délai maximal de préavis envisagé continue de valoriser l'ancienneté et constitue toujours une garantie contre une perte brutale de revenus, en laissant au travailleur un délai pour rechercher un nouvel emploi. Dans ces conditions, il ne considère pas que la mesure porte une atteinte disproportionnée aux droits garantis par l'article 23 de la Constitution.

L'oratrice évoque ensuite l'avis du Conseil national du travail: les représentants des organisations de travailleurs constatent que la limitation de la durée maximale du préavis remet en cause l'accord tripartite conclu en 2013. Les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du travail avaient encore rappelé unanimement en 2023 que les équilibres issus de cet accord conservaient toute leur pertinence et qu'ils n'avaient pas l'intention de les remettre en question. Depuis lors, ni les organisations patronales ni les organisations syndicales n'ont indiqué que ces équilibres auraient perdu leur validité.

Le projet de réforme introduit donc, selon cet avis, une remise en cause d'un compromis établi entre partenaires sociaux. La limitation de la constitution du délai de préavis à une semaine supplémentaire par année d'ancienneté

begonnen jaar anciënniteit vanaf 21 jaar anciënniteit, was in 2013 een essentieel onderdeel van het compromis. Vóór de hervorming bouwde een groot deel van de werknemers ook na 21 jaar anciënniteit een nog veel langere opzeggingstermijn op, onbeperkt in de tijd. De opbouw van de opzeggingstermijnen werd met de hervorming van 2013 dus al sterk aan banden gelegd.

Door het compromis van 2013 onderuit te halen, brengt de regering dus eveneens de gehele Belgische ontslagregeling uit balans. Binnen de Europese context heeft België een redelijk liberaal ontslagstelsel, waarbij een werkgever een arbeidsovereenkomst op elk moment kan beëindigen zonder daarvoor eerst toestemming te moeten vragen aan een rechtbank, tenzij er sprake is van discriminatie of een duidelijke onregelmatigheid.

Het Belgische ontslagstelsel wordt op Europees niveau vaak als zeer liberaal beschouwd. Belgische werknemers kunnen daardoor een gemakkelijk doelwit worden bij Europese plannen tot collectief ontslag. Door de bijkomende verlaging van de ontslagkosten zal de focus van de internationale spelers die willen herstructureren in de toekomst nog meer op de Belgische werknemers gericht zijn, ongeacht beschouwingen over productiviteit. Dat zal de werkzaamheidsgraad niet ten goede komen. Werk mag niet worden behandeld als een handelswaar waarvan de kostprijs zomaar wordt verlaagd. Door de hervorming wordt ontslag goedkoper.

Mevrouw Moscufo verwijst nogmaals naar het advies van de Nationale Arbeidsraad, die eveneens opmerkt dat het wetsontwerp verder gaat dan het regeerakkoord. Ten eerste beperkte het regeerakkoord enkel de ontslagvergoedingen tot maximaal 52 weken. Het voorontwerp gaat verder en beperkt ook de regulier te presteren opzeggingstermijnen. Ten tweede bepaalde het regeerakkoord dat de regeling enkel van toepassing was op nieuwe aanwervingen. Het ontwerp bepaalt echter dat de nieuwe regels ook van toepassing zijn op de huidige werknemers die een nieuwe arbeidsovereenkomst zouden tekenen bij hun huidige werkgever.

De spreekster sluit haar betoog over wetsontwerp nr. 1324 af door te benadrukken dat de rechtszekerheid van de betrokken werknemers moet worden gewaarborgd.

Mevrouw Moscufo gaat vervolgens in op het wetsontwerp betreffende de vrijwillige overuren (DOC 56 1333/001). Zij is van mening dat deze hervorming kadert binnen een logica van "meer werken om meer te verdienen". In een context van loonstagnatie

entamée à partir de vingt et un ans constituait déjà un élément essentiel du compromis de 2013. Avant cette réforme, une partie importante des travailleurs accumulait encore des délais de préavis nettement plus longs au-delà de vingt et un ans d'ancienneté, sans limitation dans le temps. La réforme de 2013 avait déjà réduit de manière significative cette progression.

En remettant aujourd'hui en cause ce compromis, le gouvernement remettrait également en question l'équilibre plus large du système belge de licenciement. En comparaison européenne, la Belgique dispose d'un système relativement libéral: sauf en cas de discrimination ou d'irrégularité manifeste, un employeur peut mettre fin à un contrat de travail à tout moment, sans devoir solliciter l'autorisation préalable d'un tribunal.

Le système belge de licenciement est souvent considéré comme très libéral au niveau européen. Les travailleurs belges peuvent dès lors devenir une cible privilégiée dans les plans internationaux de licenciements collectifs. Dans ce contexte, la réduction supplémentaire du coût des licenciements risque d'inciter certains groupes internationaux à concentrer leurs restructurations sur la Belgique, indépendamment de considérations de productivité. Une telle évolution ne favoriserait pas l'emploi. Le travail ne devrait pas être traité comme une marchandise dont le coût serait simplement réduit. La réforme contribuerait plutôt à rendre le licenciement moins coûteux.

Mme Moscufo se réfère encore à l'avis du Conseil national du travail, qui relève également que le projet dépasse les dispositions prévues dans l'accord de gouvernement. Premièrement, l'accord de gouvernement prévoyait uniquement de limiter les indemnités de licenciement à un maximum de cinquante-deux semaines. L'avant-projet va plus loin en plafonnant également les délais de préavis à prester. Deuxièmement, l'accord de gouvernement indiquait que ce dispositif devait s'appliquer uniquement aux travailleurs nouvellement engagés. Le projet prévoit toutefois d'appliquer les nouvelles règles également à des travailleurs déjà en service dans l'entreprise lorsqu'ils concluent un nouveau contrat de travail avec leur employeur.

L'intervenante conclut son intervention concernant le projet de loi n° 1324 en soulignant l'importance de garantir la sécurité juridique des travailleurs concernés.

Mme Moscufo aborde ensuite le projet de loi relatif aux heures supplémentaires volontaires (DOC 56 1333/001). Elle estime que cette réforme s'inscrit dans une logique "travailler plus pour gagner plus". Dans un contexte de stagnation salariale et de perte de pouvoir d'achat, les

en verlies aan koopkracht zouden werknemers worden aangemoedigd om het tekort aan inkomsten te compenseren door meer overuren te presteren.

Zij herinnert eraan dat overuren reeds bestaan in de huidige wetgeving en kunnen worden gepresteerd wanneer aan bepaalde voorwaarden is voldaan. De spreekster benadrukt echter dat deze prestaties momenteel omkaderd zijn en doorgaans het voorwerp uitmaken van onderhandelingen, met name via collectieve arbeidsovereenkomsten.

Mevrouw Moscufo merkt op dat het ontwerp voorziet in een verhoging van het jaarlijkse plafond van vrijwillige overuren van 220 naar 360 uren. De eerste 240 uren zouden kunnen worden gepresteerd zonder verplicht overloon, met een specifiek fiscaal en sociaal regime. Volgens haar vermindert deze hervorming de bestaande waarborgen voor werknemers en verzwakt zij de rol van het sociaal overleg, aangezien mechanismen die momenteel op sectoraal niveau worden onderhandeld rechtstreeks via de wet zouden kunnen worden ingevoerd.

Het lid is bovendien van mening dat dit systeem bijdraagt tot een individualisering van de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer. Gelet op de ondergeschiktheid die deze relatie kenmerkt, is het voor een werknemer moeilijk om een verzoek tot overuren van de werkgever te weigeren.

De spreekster plaatst ook het beoogde volume aan overuren in perspectief. Zij berekent dat 360 overuren per jaar gemiddeld neerkomt op ongeveer 7,8 extra uren per week. Deze evolutie zou kunnen leiden tot een aanzienlijke verlenging van de wekelijkse arbeidstijd.

Mevrouw Moscufo herinnert eraan dat de beperking van de arbeidsduur tot acht uur per dag en de veralgemening van de 40 uren werkweek werden verworven na sociale strijd in de twintigste eeuw. De toename van het gebruik van overuren zou deze verworvenheden kunnen ondermijnen en leiden tot een intensivering van de arbeid.

De spreekster uit ook bezorgdheid over de gevolgen van deze maatregelen voor de gezondheid van werknemers en voor het evenwicht tussen werk en privéleven. Zij meent dat de doelstellingen van de regering inzake de combinatie van werk en privéleven in tegenspraak zijn met de voorgestelde maatregelen.

Daarnaast is mevrouw Moscufo van oordeel dat het vergemakkelijken van het gebruik van overuren de stimulansen om extra personeel aan te werven kan verminderen. In sommige gevallen zouden werkgevers

travailleurs seraient encouragés à compenser l'insuffisance de leurs revenus par un recours accru aux heures supplémentaires.

Elle rappelle que les heures supplémentaires existent déjà dans la législation actuelle et qu'elles peuvent être prestées lorsque certaines conditions sont réunies. Toutefois, l'oratrice souligne que ces prestations sont actuellement encadrées et font généralement l'objet d'une négociation, notamment par le biais des conventions collectives de travail.

Mme Moscufo observe que le projet prévoit de porter le plafond annuel des heures supplémentaires volontaires de 220 à 360 heures. Les 240 premières heures pourraient être prestées sans sursalaire obligatoire, avec un régime fiscal et social particulier. L'intervenante considère que cette réforme réduit les garanties existantes pour les travailleurs et affaiblit le rôle de la concertation sociale, dans la mesure où des mécanismes actuellement négociés au niveau sectoriel pourraient être introduits directement par la loi.

La députée estime en outre que ce système contribue à individualiser la relation de travail entre l'employeur et le travailleur. Compte tenu du lien de subordination qui caractérise la relation de travail, il est difficile pour un travailleur de refuser une demande d'heures supplémentaires formulée par son employeur.

L'oratrice met également en perspective le volume d'heures supplémentaires envisagé. Elle calcule que 360 heures supplémentaires par an représentent en moyenne environ 7,8 heures supplémentaires par semaine. Cette évolution pourrait conduire à un allongement significatif du temps de travail hebdomadaire.

Mme Moscufo rappelle que la limitation de la durée du travail à huit heures par jour et la généralisation de la semaine de quarante heures ont été obtenues à la suite de luttes sociales au cours du XX<sup>e</sup> siècle. L'augmentation du recours aux heures supplémentaires pourrait remettre en cause ces acquis et conduire à une intensification du travail.

L'oratrice exprime également des préoccupations quant aux effets de ces mesures sur la santé des travailleurs et sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, estimant que les objectifs affichés par le gouvernement en matière de conciliation des temps de vie sont en contradiction avec les mesures proposées.

Mme Moscufo considère par ailleurs que la facilitation du recours aux heures supplémentaires pourrait réduire les incitations à engager du personnel supplémentaire. Dans certains cas, le recours aux heures supplémentaires

eerder kiezen voor overuren dan voor het creëren van nieuwe jobs.

Tot slot vestigt zij de aandacht op de mogelijke gevolgen van de vrijstelling van sociale bijdragen op een deel van deze overuren. Volgens haar kan dit mechanisme leiden tot een verschuiving van gewone arbeidsuren, waarop sociale bijdragen verschuldigd zijn, naar overuren met een gunstiger regime, wat een impact kan hebben op de financiering van de sociale zekerheid.

Mevrouw Moscufo besluit dat deze hervorming dreigt te leiden tot een verslechtering van de arbeidsomstandigheden en kondigt aan dat haar fractie zich hiertegen zal verzetten.

*Mevrouw Anne Pirson (Les Engagés)* wijst er in haar inleiding op dat de Belgische sociale wetgeving berust op solide beginselen die een beschermend sociaal model mogelijk hebben gemaakt. Dat model moet worden aangepast om rekening te houden met de veranderingen in de arbeidswereld, met name op het vlak van productiemethoden, logistieke ketens en de snelle opmars van de e-commerce. Terecht wordt dan ook het wettelijk kader aan de nieuwe realiteit aangepast, met behoud van een evenwicht tussen economische flexibiliteit en sociale bescherming.

De spreekster benadrukt dat haar fractie pleit voor een aanpak die zowel regelgevende starheid – die de ontwikkeling van bedrijven zou afremmen – als deregulering – die de bescherming van werknemers zou verzwakken – voorkomt. De arbeidsmarkt moet gebaseerd blijven op een model dat waardig, beschermd en gewaardeerd werk waarborgt en dat tegelijk de bedrijven ruimte geeft om zich aan te passen aan economische evoluties.

Mevrouw Pirson is ingenomen met sommige bepalingen van het wetsontwerp, met name die welke gericht zijn op de vereenvoudiging van bepaalde administratieve procedures, in het bijzonder op het vlak van arbeidsreglementen en collectieve arbeidsbetrekkingen. Die vereenvoudigingen kunnen een pragmatische stap voorwaarts betekenen, met name voor kleine en middelgrote ondernemingen die te maken hebben met een grote administratieve complexiteit. Volgens haar betekent vereenvoudiging niet noodzakelijk een uitholling van de socialebeschermingsprocedures. Integendeel, het is juist de bedoeling om het arbeidsrecht efficiënter te maken en beter af te stemmen op de praktijk.

Wat de hervorming van het nachtwerk betreft, stipt mevrouw Pirson aan dat die geen algemene uitbreiding ervan inhoudt, maar specifiek betrekking heeft op de distributiesector en aanverwante sectoren. Ze past in

pourrait être privilégié par les employeurs plutôt que la création de nouveaux emplois.

Enfin, elle attire l'attention sur les conséquences possibles de l'exonération de cotisations sociales sur une partie de ces heures supplémentaires. Selon elle, ce mécanisme pourrait entraîner un déplacement d'heures de travail ordinaires, soumises aux cotisations sociales, vers des heures supplémentaires bénéficiant d'un régime plus favorable, ce qui pourrait avoir un impact sur le financement de la sécurité sociale.

Mme Moscufo conclut en estimant que cette réforme risque d'entraîner une détérioration des conditions de travail et annonce que son groupe s'y opposera.

*Mme Anne Pirson (Les Engagés)* rappelle en préambule que la législation sociale belge repose sur des principes solides qui ont permis de construire un modèle social protecteur. Ce modèle doit évoluer afin de tenir compte des transformations du monde du travail, notamment l'évolution des modes de production, la transformation des chaînes logistiques et le développement rapide du commerce électronique. Il est dès lors légitime que le cadre juridique s'adapte à ces nouvelles réalités, tout en maintenant un équilibre entre flexibilité économique et protection sociale.

L'intervenante précise que son groupe défend une approche visant à éviter à la fois un immobilisme réglementaire qui freinerait le développement des entreprises et une dérégulation qui affaiblirait la protection des travailleurs. Le marché du travail doit rester fondé sur un modèle garantissant un travail digne, protégé et valorisé, tout en permettant aux entreprises de s'adapter aux évolutions économiques.

Mme Pirson se félicite de certaines dispositions du projet de loi, notamment celles visant à simplifier certaines procédures administratives, en particulier en matière de règlements de travail et de relations collectives. Ces simplifications peuvent constituer une évolution pragmatique, notamment pour les petites et moyennes entreprises confrontées à une complexité administrative importante. Selon elle, simplifier les procédures ne signifie pas affaiblir les protections sociales, mais vise au contraire à rendre le droit du travail plus efficace et plus adapté aux réalités du terrain.

Abordant la réforme du travail de nuit, Mme Pirson souligne que celle-ci n'introduit pas une généralisation du travail de nuit, mais concerne spécifiquement le secteur de la distribution et les secteurs connexes. Cette

de ontwikkeling van de e-commerce en de transformatie van de logistieke ketens, in het licht van de toenemende vraag naar snelle leveringen.

Volgens de spreekster zou te strenge wetgeving ertoe kunnen leiden dat logistieke activiteiten worden verplaatst naar buurlanden met soepelere regels, wat banenverlies en minder investeringen in België tot gevolg zou kunnen hebben. De voorgestelde hervorming maakt het juist mogelijk dat te voorkomen door een onderscheid in te voeren tussen avondwerk en nachtwerk in strikte zin, terwijl tegelijkertijd een beschermend kader voor nachtwerk gehandhaafd blijft.

Mevrouw Pirson stipt tevens aan dat het wetsontwerp waarborgen biedt voor de werknemers die momenteel in de betrokken sectoren werkzaam zijn, met name het behoud van de verworven rechten, waaronder de premies voor werk tussen 20 uur en 23 uur. Eventuele wijzigingen in de premies moeten worden besproken in het kader van de sociale dialoog op sectoraal niveau.

Het lid is ook verheugd over de voor 2027 geplande evaluatieclausule, waarbij de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven betrokken zijn. Aldus kunnen de effecten van de hervorming worden geëvalueerd en kan de toepassing ervan indien nodig worden bijgesteld.

Volgens mevrouw Pirson beoogt het wetsontwerp het arbeidsrecht aan te passen aan de economische veranderingen, met behoud van een solide basis voor sociale bescherming. Haar fractie ziet toegang tot werk en de instandhouding van een sterke economie nog steeds als de beste sociale bescherming. Ze is van mening dat een modern en evenwichtig rechtskader kan bijdragen tot het verzoenen van economische prestaties met de bescherming van werknemers.

De spreekster wijst er echter op dat sommige bepalingen bijzondere aandacht verdienen, zoals de wijziging van de minimale wekelijkse arbeidstijd voor deeltijds werk. Ze is van mening dat die maatregel in bepaalde sectoren weliswaar meer flexibiliteit kan bieden, maar dat mag niet leiden tot een buitensporige toename van heel korte arbeidsovereenkomsten die bepaalde werknemers kwetsbaar kunnen maken.

Ze stipt ook aan dat de hervorming van de nachtarbeid moet worden benaderd in het licht van de Europese en internationale normen inzake gezondheid en veiligheid op het werk.

In die context stelt mevrouw Pirson de minister enkele vragen. Zo wil ze weten of er cijfermatige analyses of

réforme s'inscrit dans le contexte du développement du commerce électronique et de la transformation des chaînes logistiques, caractérisées notamment par une demande croissante de livraisons rapides.

Pour l'oratrice, législation trop rigide pourrait entraîner la délocalisation d'activités logistiques vers des pays voisins disposant de règles plus souples, ce qui pourrait conduire à la perte d'emplois et d'investissements en Belgique. La réforme proposée permet précisément d'éviter ce phénomène en introduisant une distinction entre le travail en soirée et le travail de nuit au sens strict, tout en maintenant un cadre protecteur pour les prestations effectuées durant la nuit.

Mme Pirson souligne également que le projet prévoit des garanties pour les travailleurs actuellement occupés dans les secteurs concernés, notamment le maintien des droits acquis, y compris les primes liées aux prestations effectuées entre 20 et 23 heures. Toute modification éventuelle de ces primes devra être examinée dans le cadre du dialogue social au niveau sectoriel.

La députée se félicite également de la clause d'évaluation prévue en 2027, avec l'implication du Conseil national du travail et du Conseil central de l'économie, estimant que celle-ci permettra d'évaluer les effets de la réforme et, le cas échéant, d'en ajuster l'application.

Mme Pirson estime que le projet de loi vise à adapter le droit du travail aux transformations économiques tout en maintenant un socle solide de protection sociale. Elle souligne que, selon son groupe, la meilleure protection sociale demeure l'accès à l'emploi et le maintien d'une économie forte. Elle estime qu'un cadre juridique moderne et équilibré peut contribuer à concilier performance économique et protection des travailleurs.

L'oratrice relève néanmoins que certaines dispositions méritent une attention particulière. Elle évoque notamment la modification de la durée minimale hebdomadaire du temps de travail à temps partiel, estimant que si cette mesure peut offrir davantage de flexibilité dans certains secteurs, il conviendra de veiller à ce qu'elle ne conduise pas à une multiplication excessive de contrats très courts susceptibles de fragiliser certains travailleurs.

Elle indique également que la réforme du travail de nuit devra être examinée à la lumière des normes européennes et internationales relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Dans ce contexte, Mme Pirson pose plusieurs questions au ministre. Elle demande notamment si des analyses

ramingen bestaan van de mogelijke gevolgen van de hervorming van de nachtarbeid voor de werkgelegenheid en de vestiging van logistieke activiteiten in België. Ze vraagt de regering ook welke garanties er zijn om een wildgroei van deeltijdse arbeidsovereenkomsten van heel korte duur te voorkomen na de afschaffing van de huidige regel van een derde van een voltijdse baan. Tot slot wil ze graag details over de indicatoren die zullen worden gebruikt in de evaluatie die gepland staat voor 2027 om de economische en sociale effecten van de hervorming te beoordelen.

Mevrouw Pirson gaat vervolgens nader in op het wetsontwerp over vrijwillige overuren. Voor haar fractie past dat wetsontwerp in het streven naar een modern, evenwichtig en pragmatisch arbeidsrecht, dat werknemers kan beschermen en tegelijkertijd bedrijven in staat stelt efficiënt te functioneren.

Zij is van mening dat vrijwillig overwerk een nuttig instrument kan zijn in een context van personeelstekorten en schommelingen in de activiteit. Die regeling kan bedrijven meer flexibiliteit bieden bij de organisatie van het werk.

Zij benadrukt ook dat dit stelsel voordelig kan zijn voor de werknemers zelf, omdat het hen in staat stelt om desgewenst hun inkomen op een eenvoudige en transparante manier te verhogen dankzij een gunstige regeling op het vlak van belastingen en sociale zekerheid. In haar ogen sluit die regeling aan bij de overtuiging dat werk moet leiden tot een tastbare verbetering van het inkomen wanneer werknemers meer uren willen werken.

Voorts is mevrouw Pirson van oordeel dat de hervorming kan helpen om zwartwerk tegen te gaan. Een eenvoudiger en flexibeler wettelijk kader zou bedrijven en werknemers ertoe kunnen aanmoedigen om overuren aan te geven in plaats van hun toevlucht te nemen tot informele praktijken.

Tot slot benadrukt ze het belang van een duidelijk en veilig rechtskader om de effectieve tenuitvoerlegging van de nieuwe regeling te waarborgen. In dat verband vraagt zij de minister of het nieuwe maximaal aantal vrijwillige overuren verenigbaar is met de Europese richtlijn betreffende de organisatie van de arbeidstijd, in het bijzonder met de gemiddelde limiet van 48 uur per week. Ze vraagt ook meer details over de regeling betreffende de stilzwijgende verlenging van de overeenkomst inzake overuren. Hoe zal die de administratieve procedures voor bedrijven en werknemers vereenvoudigen?

ou des estimations chiffrées existant concernant l'impact potentiel de la réforme du travail de nuit sur l'emploi et sur l'implantation d'activités logistiques en Belgique. Elle interroge également le gouvernement sur les garanties prévues pour éviter une multiplication de contrats de travail à temps partiel de très courte durée à la suite de la suppression de la règle actuelle du tiers du temps plein. Enfin, elle souhaite obtenir des précisions sur les indicateurs qui seront utilisés lors de l'évaluation prévue en 2027 afin d'apprécier les effets économiques et sociaux de la réforme.

Mme Pirson aborde ensuite le projet de loi relatif aux heures supplémentaires volontaires. Elle indique que, pour son groupe, ce texte s'inscrit dans la perspective d'un droit du travail moderne, équilibré et pragmatique, capable de protéger les travailleurs tout en permettant aux entreprises de fonctionner efficacement.

Elle estime que le régime des heures supplémentaires volontaires peut constituer un instrument utile dans un contexte marqué par des pénuries de main-d'œuvre et par des fluctuations d'activité. Elle estime que ce dispositif peut offrir aux entreprises une plus grande souplesse dans l'organisation du travail.

Elle souligne également que ce système peut présenter un avantage pour les travailleurs eux-mêmes, dans la mesure où il leur permet, s'ils le souhaitent, d'augmenter leur revenu de manière simple et transparente grâce à un régime fiscal et social favorable. Selon elle, ce mécanisme répond à la conviction selon laquelle le travail doit permettre une amélioration concrète du revenu lorsque les travailleurs souhaitent prester davantage d'heures.

Mme Pirson estime par ailleurs que la réforme pourrait contribuer à lutter contre le travail non déclaré. Elle considère qu'un cadre légal plus simple et plus flexible pourrait encourager les entreprises et les travailleurs à déclarer les heures supplémentaires plutôt que de recourir à des pratiques informelles.

Elle souligne enfin l'importance d'un cadre juridique clair et sécurisé pour assurer une mise en œuvre efficace du nouveau régime. À cet égard, elle interroge le ministre sur la compatibilité du nouveau plafond d'heures supplémentaires volontaires avec la directive européenne sur le temps de travail, notamment la limite moyenne de 48 heures hebdomadaires. Elle demande également des précisions sur le mécanisme de renouvellement tacite de l'accord relatif aux heures supplémentaires et sur la manière dont celui-ci permettra de simplifier les démarches administratives pour les entreprises et les travailleurs.

*Mevrouw Isabelle Hansez (Les Engagés)* heeft het vervolgens over het wetsontwerp tot wijziging van het Sociaal Strafwetboek. Die wijzigingen zijn vooral bedoeld om te zorgen voor samenhang tussen de nieuwe bepalingen in het arbeidsrecht en het strafrechtelijk kader dat bedoeld is om de naleving ervan te waarborgen.

Hoewel die aanpassingen technisch van aard lijken, zijn ze toch van bijzonder belang. Elke wijziging van de regels voor de organisatie van het werk – of het nu gaat om werktijden, nachtwerk of arbeidsreglementen – moet gepaard gaan met een aanpassing van de strafrechtelijke bepalingen die het toezicht en de sancties regelen.

Mevrouw Hansez is van mening dat zonder een dergelijke aanpassing het risico bestaat dat de juridische samenhang zoek raakt of dat er op bepaalde vlakken onzekerheid ontstaat voor werkgevers, werknemers en inspectiediensten. Ze benadrukt daarom het belang van de rechtszekerheid, die ze beschouwt als een essentiële voorwaarde om de effectieve toepassing van de regels in het veld te waarborgen.

De aanpassingen waarin het wetsontwerp voorziet, zijn bedoeld om het Sociaal Strafwetboek in overeenstemming te brengen met de wijzigingen in het arbeidsrecht die in het kader van de hier besproken hervorming worden ingevoerd.

Mevrouw Hansez vermeldt twee hoofddoelen van die wijzigingen. Ten eerste moet de norm duidelijk en samenhangend zijn. Ze benadrukt dat modern arbeidsrecht begrijpelijk en bevattelijk moet zijn voor de actoren in het veld; de opeenstapeling van wettelijke regels kan soms immers leiden tot buitensporige complexiteit.

Ten tweede moeten de controles effectief zijn. In dat opzicht is het Sociaal Strafwetboek een essentieel instrument in de strijd tegen misbruik, sociale fraude en zwartwerk. Dit kader beschermt niet alleen de werknemers, maar ook de werkgevers die de wetgeving naleven en die niet benadeeld mogen worden door degenen die de regels omzeilen.

In het licht van het streven naar een modernisering van de arbeidsorganisatie én naar een versterking van het vertrouwen in het sociale stelsel acht mevrouw Hansez het essentieel dat het strafrechtelijk kader duidelijk, samenhangend en praktisch toepasbaar blijft voor de diensten van de sociale inspectie.

*Mme Isabelle Hansez (Les Engagés)* en vient au projet de loi relatives aux adaptations du code pénal social. Elle indique que ces modifications visent essentiellement à assurer la cohérence entre les nouvelles dispositions introduites dans le droit du travail et le cadre pénal destiné à en garantir le respect.

Si ces adaptations peuvent apparaître de nature technique, elles revêtent néanmoins une importance particulière. Toute modification des règles relatives à l'organisation du travail – qu'il s'agisse notamment du temps de travail, du travail de nuit ou du règlement de travail – doit s'accompagner d'une adaptation des dispositions pénales permettant d'en assurer le contrôle et la sanction.

Mme Hansez estime qu'à défaut d'une telle mise en concordance, il existe un risque de créer des incohérences juridiques ou des zones d'incertitude pour les employeurs, les travailleurs et les services d'inspection. Elle insiste dès lors sur l'importance de la sécurité juridique, qu'elle considère comme une condition essentielle pour garantir l'application effective des règles sur le terrain.

Les adaptations prévues par le projet de loi permettent précisément d'aligner le code pénal social sur les évolutions du droit du travail introduites dans le cadre de la réforme examinée.

Mme Hansez identifie deux objectifs principaux poursuivis par ces modifications. Le premier consiste à garantir la clarté et la cohérence de la norme. Elle souligne qu'un droit du travail moderne doit être compréhensible et lisible pour les acteurs de terrain, alors que l'accumulation successive de règles législatives peut parfois engendrer une complexité excessive.

Le second objectif vise à assurer l'effectivité des contrôles. À cet égard, le Code pénal social constitue un instrument essentiel dans la lutte contre les abus, la fraude sociale et le travail non déclaré. Ce cadre protège non seulement les travailleurs, mais également les employeurs respectueux de la législation, qui ne doivent pas être désavantagés face à ceux qui contournent les règles.

Dans un contexte marqué par la volonté de moderniser l'organisation du travail tout en renforçant la confiance dans le système social, Mme Hansez estime qu'il est essentiel que le cadre pénal demeure clair, cohérent et applicable en pratique par les services d'inspection sociale.

Vervolgens stelt de spreekster twee vragen aan de minister. Haar eerste vraag gaat over de wijziging van artikel 201 van het Sociaal Strafwetboek met betrekking tot informatie over werktijden in het arbeidsreglement. Hoe denkt de regering te garanderen dat die nieuwe bepalingen voldoende duidelijk en operationeel zullen blijven opdat de sociale inspectiediensten hun controleopdracht effectief kunnen uitvoeren?

Vervolgens vraagt mevrouw Hansez of de sociale inspectiediensten over de nodige middelen beschikken om toezicht te houden op de naleving van de nieuwe regels, meer bepaald met het oog op de uitbreiding van de regeling voor vrijwillig overwerk, waardoor het aantal te controleren situaties zou kunnen toenemen. Ze vraagt ook meer details over het aantal sociaal inspecteurs dat voor dit soort geschillen zou kunnen worden ingezet.

*Mevrouw Anja Vanrobaeys (Vooruit)* stelt dat haar fractie een aantal vereenvoudigingen op de arbeidsmarkt die worden doorgevoerd wel begrijpt, deze maken deel uit van een compromis. Het is ook positief dat het sociaal strafrecht op die veranderingen wordt afgestemd. De inspectie moet controles kunnen uitvoeren en nagaan of de regels worden nageleefd.

Vervolgens gaat het commissielid in op de hervorming van de nachtarbeid. Voor haar fractie is het daarbij bijzonder belangrijk dat de koopkracht van werknemers die vandaag 's nachts werken behouden blijft. Er moet sociaal overleg blijven bestaan. De moet maatregel beperkt blijven tot een aantal paritaire comités. Het gaat volgens de spreekster immers om nieuwe werknemers in een beperkt aantal sectoren rond e-commerce, die geen premie voor nachtarbeid zouden ontvangen.

Het lid heeft daarover een eerste vraag. Hoe zal de minister erop toezien dat werknemers hun verworven rechten behouden? Ze verwijst bijvoorbeeld naar werknemers die al in dienst zijn als interimkracht en nadien een vast contract krijgen, of werknemers met contracten van bepaalde duur. Zij moeten hun nachtpremies behouden zoals die vandaag bestaan. Hun koopkracht moet gevrijwaard blijven. Hoe zal het systeem systematisch wordt geëvalueerd en opgevolgd? In dat verband verwijst de spreekster naar het voorbeeld van het e-commercebedrijf Nike, dat heeft aangekondigd 400 werknemers te ontslaan. Het bedrijf zou als reden onder meer de tariefplannen van Donald Trump aanhalen. In welke mate zal onderzocht worden of de nieuwe maatregelen effectief tot meer tewerkstelling leiden?

L'intervenante adresse ensuite deux questions au ministre. Elle l'interroge tout d'abord sur la modification de l'article 201 du code pénal social relative aux mentions concernant la durée du travail dans le règlement de travail. Elle souhaite savoir comment le gouvernement entend garantir que ces nouvelles dispositions resteront suffisamment claires et opérationnelles afin de permettre aux services d'inspection sociale d'exercer efficacement leur mission de contrôle.

Mme Hansez demande ensuite si les services d'inspection sociale disposent des moyens nécessaires pour assurer le contrôle des nouvelles règles, notamment dans la perspective de l'extension du régime des heures supplémentaires volontaires, qui pourrait entraîner une augmentation des situations à contrôler. Elle sollicite également des précisions quant au nombre d'inspecteurs sociaux susceptibles d'être affectés à ce type de contentieux.

*Mme Anja Vanrobaeys (Vooruit)* indique que son groupe peut comprendre certaines simplifications mises en œuvre sur le marché du travail. Celles-ci s'inscrivent en effet dans le cadre d'un compromis. Il est également heureux que le droit pénal social soit aligné sur ces changements. L'inspection doit pouvoir effectuer des contrôles et vérifier le respect des règles.

L'intervenante évoque ensuite la réforme du travail de nuit. Pour son groupe, il est essentiel que le pouvoir d'achat des travailleurs qui effectuent actuellement du travail de nuit soit préservé. La concertation sociale doit être maintenue. Cette mesure doit rester limitée à certaines commissions paritaires. Selon l'intervenante, elle vise en effet les nouveaux collaborateurs occupés dans un nombre limité de secteurs liés au commerce électronique, qui ne recevront pas de prime de travail de nuit.

À ce propos, l'intervenante souhaite poser une première question. Comment le ministre veillera-t-il à ce que les travailleurs conservent leurs droits acquis? Elle renvoie, par exemple, aux travailleurs qui étaient déjà en service en tant qu'intérimaires et qui obtiendront ensuite un contrat fixe, ou encore aux travailleurs sous contrat à durée déterminée. Ces travailleurs doivent conserver leurs primes de nuit actuelles. Leur pouvoir d'achat doit être préservé. Comment le système sera-t-il systématiquement évalué et suivi? À ce propos, l'intervenante cite l'exemple de la société de commerce en ligne Nike, qui a annoncé le licenciement de 400 travailleurs. Pour justifier sa décision, cette entreprise aurait notamment évoqué les projets de Donald Trump en matière de droits de douane. Dans quelle mesure vérifiera-t-on si les nouvelles mesures permettent effectivement de créer des emplois?

Vervolgens gaat het lid in op het systeem van vrijwillige overuren. Bedrijven kennen soms piekmomenten en werknemers kunnen helpen om die periodes te overbruggen. Tegelijk is het belangrijk dat werknemers daar netto ook iets aan overhouden en dat het verschil tussen bruto en netto duidelijk in hun voordeel speelt, zodat hun koopkracht versterkt wordt. Het kan echter niet de bedoeling zijn dat het vrijwillige karakter van overuren verdwijnt, zeker omdat werknemers zich in een ondergeschikte arbeidsrelatie kunnen bevinden. Hoe zal minister garanderen dat dat vrijwillige karakter daadwerkelijk behouden blijft?

Tot slot stelt mevrouw Vanrobaeys nog een vraag over het systeem van tijdsregistratie. Sommige werknemers in de banksector moeten via hun computer inloggen om hun arbeidstijd te registreren. Het is op zich niet verkeerd dat arbeidstijd wordt bijgehouden, juist om de nodige grenzen te bewaken. Ondernemingen zijn vrij om zelf te bepalen op welke manier ze die registratie organiseren. Hoe zal de minister dit systeem in de praktijk opvolgen? Er is namelijk een sterke toename van het aantal burn-outs.

*Mevrouw Nathalie Muylle (cd&v)* benadrukt vooreerst dat de voorliggende maatregelen uit het wetsontwerp nr. 1324 (DOC 56 1324/001) volgens haar slechts een onderdeel vormen van een ruimer geheel. Dat geheel omvat ook andere hervormingen, en voor haar partij in het bijzonder ook een fiscale hervorming die ervoor moet zorgen dat werken meer loont.

De spreekster geeft aan dat er vandaag een economische realiteit en een zekere stugheid van het arbeidsrecht en de arbeidsmarkt bestaan waarmee rekening moet worden gehouden. Ze uit een groot respect voor de robuuste arbeidswetgeving die België vandaag kent. Volgens het lid heeft zij tijdens de covidperiode zelf kunnen ervaren hoe belangrijk het is om te kunnen rekenen op een stevig juridisch kader, maar ook op een administratie die die regelgeving grondig kent en correct kan toepassen. Tegelijk meent het commissielid dat bepaalde elementen van dat arbeidsrecht vandaag wat rigiditeit vertonen en dat in het licht van de economische realiteit en een meer flexibele arbeidsmarkt bepaalde aanpassingen mogelijk zijn.

Vervolgens gaat de spreekster in op enkele concrete onderdelen van het voorstel. Wat het eerste luik betreft, namelijk de arbeidstijd en de versoepeling bij de invoering van uurroosters, staat in de tekst dat het algemene kader van de gewone arbeidstijd moet overeenkomen

L'intervenante évoque ensuite le système des heures supplémentaires volontaires. Il arrive que les entreprises connaissent des pics d'activité. Les travailleurs peuvent alors les aider à surmonter ces périodes. Il importe que les travailleurs en retirent alors aussi un avantage financier net et que la différence entre la rémunération brute et la rémunération nette soit alors clairement en leur faveur, afin de renforcer leur pouvoir d'achat. Il ne peut toutefois pas être question de faire disparaître le caractère volontaire des heures supplémentaires, d'autant moins que la relation de travail peut impliquer un lien de subordination. Comment le ministre garantira-t-il que ce caractère volontaire sera effectivement préservé?

Enfin, Mme Vanrobaeys pose une dernière question sur le système d'enregistrement du temps de travail. Certains travailleurs du secteur bancaire doivent se connecter par ordinateur pour enregistrer leur temps de travail. En soi, l'enregistrement du temps de travail ne pose pas de problème, précisément parce qu'il permet de veiller au respect des limites nécessaires. Les entreprises sont libres de déterminer elles-mêmes l'organisation de cet enregistrement. Comment le ministre assurera-t-il le suivi de ce système en pratique? On constate en effet une forte augmentation du nombre de burn-out.

*Mme Nathalie Muylle (cd&v)* souligne d'abord que les mesures du projet de loi n° 1324 à l'examen (DOC 56 1324/001) ne constituent, selon elle, qu'une partie d'un ensemble de mesures plus large qui englobera également d'autres réformes, notamment une réforme fiscale, à laquelle son groupe tient tout particulièrement, visant à rendre le travail plus rémunérateur.

L'intervenante fait observer qu'il convient de tenir compte d'une certaine réalité économique et d'une certaine rigidité du droit du travail et du marché du travail qui existent aujourd'hui. Elle a un grand respect pour le cadre solide de la législation du travail actuellement en vigueur en Belgique. La membre souligne qu'elle a pu constater elle-même, pendant la période COVID-19, à quel point il est important de pouvoir s'appuyer un cadre juridique solide, mais aussi sur une administration qui maîtrise cette réglementation en profondeur et sait l'appliquer correctement. L'intervenante estime cependant que différents éléments du droit du travail présentent une certaine rigidité et que certains ajustements pourraient être envisagés à la lumière de la réalité économique et en vue de la mise en place d'un marché du travail plus flexible.

L'intervenante évoque ensuite quelques éléments concrets de la proposition à l'examen. S'agissant du premier volet, à savoir du temps de travail et de l'assouplissement envisagé en ce qui concerne l'introduction des horaires de travail, le texte précise que le cadre

met de tijdsvakken waarin in een onderneming wordt gewerkt. Het opnemen van te ruime grenzen die louter hypothetisch zijn, wordt daarbij gelijkgesteld met het ontbreken van een tijds kader. Hoe moet dit moeten worden geïnterpreteerd voor ondernemingen die in een volcontinu systeem werken? In dergelijke bedrijven kan arbeid immers zonder problemen 24 uur per dag en 7 dagen per week worden georganiseerd. Betekent dit dat alle deeltijdse uurroosters binnen dat kader automatisch onder dat systeem vallen?

Een tweede vraag heeft betrekking op de specifieke versoepeling van de wijzigingsprocedure. Wanneer het gaat over een wijziging van het arbeidsreglement, betreft het volgens de tekst voornamelijk een uitbreiding van het algemene kader, de invoering van een uurrooster buiten het bestaande kader of de invoering van een uurrooster wanneer er nog geen kader bestaat. Is er bewust voor gekozen om deze regeling niet ook toe te passen op situaties waarin het kader wordt versmald of verschoven? Volgens haar kan zij zich situaties voorstellen waarin ook dat verantwoord zou kunnen zijn.

Vervolgens verwijst het commissielid naar de memorie van toelichting van het voorliggende wetsontwerp, waarin staat dat in 2023 slechts elf keer een beroep werd gedaan op het verzoeningsbureau in het kader van geschillen rond arbeidsreglementen. Die geschillen hadden bovendien niet uitsluitend betrekking op uurroosters. Wat is de concrete impact van deze wijziging?

Mevrouw Muylle verwijst eveneens naar een opmerking van de Raad van State over de regeling waarbij bepaalde beslissingen moeten worden genomen met de stemmen van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werkgeversorganisatie en van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werknemersorganisatie. De Raad van State stelt de vraag of het nagestreefde doel niet ook zou kunnen worden bereikt via een regeling die rekening houdt met het relatieve gewicht van de representatieve organisaties, bijvoorbeeld door te werken met een meerderheid van 50 % aan beide zijden. Die opmerking verschijnt niet meer in de memorie van toelichting. Waarom is dat?

De verlaging van de minimale wekelijkse arbeidsduur kan in een aantal gevallen zeker worden verantwoord, onder meer voor mensen die geen gebruik kunnen maken van het statuut van flexi-jobber omdat zij niet voltijds of niet vier vijfde werken, of omdat zij vooraf een periode van werkloosheid hebben gehad. Daarnaast verwijst het commissielid naar personen met een handicap. In het kader van de combinatie van een uitkering met een

général de la durée du travail normale devra correspondre aux périodes pendant lesquelles le travail est effectué dans l'entreprise. La mention de limites trop larges, qui seraient purement hypothétiques, devra être assimilée à une absence de cadre de la durée du travail. Comment convient-il d'interpréter cette disposition pour les entreprises qui appliquent un système de travail en continu? Dans ces entreprises, le travail peut en effet être organisé 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 sans que cela pose le moindre problème. Faut-il en déduire que tous les horaires à temps partiel relèveront automatiquement de ce régime?

L'intervenante pose ensuite une deuxième question concernant l'assouplissement spécifique de la procédure de modification du règlement de travail. Selon le texte à l'examen, les modifications de cette nature visent principalement à étendre le cadre de la durée normale de travail, à introduire un horaire dérogeant au cadre existant ou à établir un horaire lorsqu'aucun cadre n'a été établi. A-t-on délibérément choisi d'exclure du champ d'application de cette réglementation les réductions ou les glissements du cadre? Selon l'intervenante, cela pourrait également se justifier dans certains cas.

L'intervenante ajoute que l'exposé des motifs du projet de loi à l'examen indique que, depuis 2023, il n'a été fait appel au bureau de conciliation que 11 fois pour des litiges relatifs aux règlements de travail. En outre, ces litiges ne concernaient pas seulement les horaires de travail. Quels seront les effets concrets de la modification envisagée?

Mme Muylle évoque ensuite une observation du Conseil d'État concernant la règle imposant que certaines décisions recueillent les suffrages d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des employeurs et d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des travailleurs. Le Conseil d'État demande si l'objectif poursuivi ne pourrait pas également être atteint par une réglementation qui prendrait en considération le poids relatif des organisations représentatives, par exemple en requérant une majorité de 50 % de chaque côté. Cette observation ne figure plus dans l'exposé des motifs. Pourquoi?

L'abaissement de la durée minimale de travail hebdomadaire pourra certainement se justifier dans certains cas, notamment pour les personnes qui ne peuvent pas bénéficier du statut de flexi-jobiste parce qu'elles ne sont pas occupées à temps plein ou à 4/5<sup>e</sup>, ou en raison d'une période de chômage préalable. L'intervenante évoque ensuite les personnes handicapées. Lorsqu'une allocation est cumulée avec une occupation à temps partiel, une

gedeeltelijke tewerkstelling kan een lagere minimale arbeidsduur volgens haar ook meer flexibiliteit bieden.

Wat betreft de nachtarbeid merkt mevrouw Muylle op dat nachtarbeid een aanzienlijke impact heeft op werknemers, niet alleen op hun gezondheid, maar ook op hun sociaal leven, hun gezin en hun maatschappelijke participatie. Zowel in de sectoren waar nachtarbeid nu wordt uitgebreid als in sectoren waar het al bestaat, moet er blijvend aandacht zijn, aan de hand van permanente evaluaties, voor de link met het welzijn op het werk.

Vervolgens komt de spreekster kort terug op de premies voor nachtarbeid. Vandaag gelden die premies uitsluitend voor prestaties tussen 23 uur en 6 uur. Volgens de tekst kan daarvan echter worden afgeweken via conventionele of reglementaire bepalingen, of via het arbeidsreglement. Deze mogelijkheid tot afwijking roept vragen op. Als men kan afwijken, zou dat immers kunnen betekenen dat premies ook worden toegekend voor prestaties tussen bijvoorbeeld 20 uur en 23 uur of zelfs tussen 8 uur en 23 uur. Dat zou volgens haar de concurrentie tussen bedrijven kunnen verscherpen, omdat sommige ondernemingen dat wel zouden kunnen doen en andere niet. Klopt het dat men niet alleen in positieve zin kan afwijken, door bijvoorbeeld hogere of ruimere premies toe te kennen, maar dat men ook in negatieve zin zou kunnen afwijken, door lagere premies te betalen? In dat geval zou het absolute minimum dan worden bepaald door het minimumniveau dat is vastgelegd in cao nr. 49.

Vandaag bestaat er ook een vrijstelling van de doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor nachtarbeid. Welke impact hebben de maatregelen die vandaag worden besproken op die bestaande regelgeving?

Mevrouw Muylle gaat vervolgens in op het tweede wetsontwerp nr. 1333 (DOC 56 1333/001). Zij heeft eveneens een wetsvoorstel ingediend met een gelijkwaardige doelstelling.

De vraag rond vrijwillige overuren hangt nauw samen met het systeem van flexi-jobs. Het is belangrijk dat werknemers de mogelijkheid krijgen om extra uren te presteren bij hun eigen werkgever, binnen hun vaste job. Uit cijfers gepubliceerd door UNIZO blijkt dat, wanneer men kijkt naar wie vandaag een flexi-job uitoefent, een op de vier werknemers afkomstig is uit de overheid en een op de vijf uit de zorg- en onderwijssector. Het is positief dat er meer mogelijkheden worden gecreëerd om via overuren extra werk op te nemen binnen zijn eigen sector.

Er bestaan vandaag 241 knelpuntberoepen. De economische situatie wordt enerzijds uitdagender, anderzijds

durée minimale de travail moins élevée pourrait, selon elle, également offrir davantage de flexibilité.

En ce qui concerne le travail de nuit, Mme Muylle fait observer que celui-ci a une incidence considérable sur les travailleurs, non seulement sur leur santé, mais aussi sur leur vie sociale et familiale, ainsi que sur leur participation à la société. Tant dans les secteurs où le travail de nuit est actuellement en expansion que dans ceux où il existe déjà, une attention continue doit être portée à son impact sur le bien-être au moyen d'évaluations permanentes.

Ensuite, l'intervenante revient brièvement sur les primes pour le travail de nuit. Aujourd'hui, ces primes ne s'appliquent qu'aux prestations effectuées entre 23 heures et 6 heures. Selon le texte, il est toutefois possible d'y déroger par des dispositions conventionnelles ou réglementaires, ou dans le règlement de travail. Cette possibilité de dérogation soulève des questions. En effet, cela pourrait signifier que des primes seraient accordées pour des prestations effectuées, par exemple, entre 20 heures et 23 heures, voire entre 8 heures et 23 heures. Selon elle, cela pourrait renforcer la concurrence entre les entreprises, certaines pouvant le faire et d'autres non. Est-il exact que l'on peut y déroger non seulement dans un sens positif, notamment en accordant des primes plus élevées ou plus larges, mais aussi dans un sens négatif, en versant des primes moins élevées? Dans ce dernier cas, le minimum absolu serait celui fixé par la CCT n° 49.

À l'heure actuelle, il existe également une dispense de versement du précompte professionnel pour le travail de nuit. Quelle est l'incidence des mesures examinées aujourd'hui sur cette dispense?

Mme Muylle aborde ensuite le deuxième projet de loi, n° 1333 (DOC 56 1333/001). Elle a également déposé une proposition de loi poursuivant un objectif similaire.

La question des heures supplémentaires volontaires est étroitement liée au système des flexi-jobs. Il est essentiel que les travailleurs puissent effectuer des heures supplémentaires chez leur employeur, dans le cadre d'un emploi fixe. Selon les chiffres publiés par UNIZO, un travailleur sur quatre exerçant aujourd'hui un flexi-job vient du secteur public et un sur cinq, des secteurs des soins et de l'enseignement. Il est positif qu'il y ait davantage de possibilités d'effectuer des heures supplémentaires au sein de son propre secteur.

Aujourd'hui, 241 professions sont en pénurie. La situation économique est à la fois plus exigeante et marquée

zijn er in veel sectoren grote personeelstekorten. In dat licht vindt zij het belangrijk dat werknemers de mogelijkheid krijgen om vrijwillige overuren te presteren en zo een bijdrage te leveren waar dat nodig is. Zij merkt op dat veel mensen vandaag bereid zijn om dat te doen.

Het commissielid stelt vervolgens dat het systeem van overuren vandaag vrij complex is. In sommige gevallen zijn werknemers goed beschermd, terwijl in andere gevallen de bescherming afhankelijk is van specifieke collectieve arbeidsovereenkomsten. Tegelijk werd studentenarbeid de voorbije jaren aanzienlijk uitgebreid, terwijl daar volgens haar ook minder rechten aan verbonden zijn, bijvoorbeeld op het vlak van pensioen.

Daarnaast verwijst de spreker naar de specifieke situatie van flexi-jobs binnen de sociale en fiscale regelgeving. Op termijn misschien zal een bredere oefening gemaakt worden over alle voor- en nadelen van deze vormen van bijkomende arbeid. Een mogelijke harmonisering van de sociale en fiscale behandeling van deze verschillende systemen is hoogstwaarschijnlijk aan de orde. Het lid benadrukt dat mensen om uiteenlopende redenen kiezen om bij te verdienen: het kunnen jonge werknemers zijn, maar ook mensen op latere leeftijd of werknemers aan het einde van hun loopbaan. Het zou nuttig zijn om te bekijken hoe al deze vormen van bijkomende activiteiten, zoals overuren, studentenarbeid, flexi-jobs, maar mogelijk ook vrijwilligerswerk of verenigingswerk, op een meer coherente manier sociaal en fiscaal kunnen worden behandeld.

*De heer Jeroen Van Lysebettens (Ecolo-Groen)* uit scherpe kritiek op wat de regering voorstelt als een modernisering van de arbeidsmarkt. Verwezenlijkingen die werknemersorganisaties na jaren van sociale strijd hebben opgebouwd worden met deze maatregelen teruggedraaid. Ook de adviezen van de sociale partners en de opmerkingen van de Raad van State zijn vernietigend. De regering spreekt over flexibiliteit en concurrentiekracht, maar voor werknemers betekent dit dat zij meer uren moeten werken, minder inkomenszekerheid hebben, een groter risico lopen op ziekte en dat opgebouwde rechten worden uitgehold. Volgens het lid ondergraaft de regering daarmee niet alleen de positie van werknemers, maar ook haar eigen beleidsdoelstellingen.

De heer Van Lysebettens gaat vervolgens in op de impact van de voorgestelde maatregelen op de gezondheid van werknemers. De regering heeft de ambitie uitgesproken om het aantal langdurig zieken met 100.000 te verminderen. Uit cijfers blijkt dat een aanzienlijk deel van de langdurige ziektegevallen verband houdt met arbeidsgerelateerde aandoeningen, die onder meer worden veroorzaakt door overuren en nachtwerk. In de

par de forts besoins en personnel dans de nombreux secteurs. Dans ce contexte, elle estime important que les travailleurs puissent effectuer des heures supplémentaires volontaires et ainsi apporter une contribution lorsque c'est nécessaire. Elle souligne que de nombreuses personnes sont aujourd'hui prêtes à le faire.

La membre ajoute ensuite que le système des heures supplémentaires est actuellement assez complexe. Dans certains cas, les travailleurs bénéficient d'une bonne protection, tandis que dans d'autres, celle-ci dépend de conventions collectives spécifiques. Par ailleurs, le travail étudiant s'est considérablement développé ces dernières années, alors qu'il offre, selon elle, moins de droits, par exemple en matière de pension.

En outre, l'intervenante évoque la situation particulière des flexi-jobs dans le cadre des réglementations sociales et fiscales. À terme, une analyse plus approfondie pourrait être réalisée pour évaluer l'ensemble des avantages et inconvénients de ces formes de travail complémentaire. Une harmonisation du traitement social et fiscal de ces différents systèmes est très probablement à envisager. La membre souligne que les personnes choisissent de travailler davantage pour des raisons diverses: il peut s'agir de jeunes, mais aussi de personnes d'un âge plus avancé ou de travailleurs en fin de carrière. Il serait utile d'examiner comment toutes ces formes d'activités complémentaires – heures supplémentaires, travail étudiant, flexi-jobs, mais aussi éventuellement bénévolat ou activités associatives – pourraient être traitées de manière plus cohérente sur le plan social et fiscal.

*M. Jeroen Van Lysebettens (Ecolo-Groen)* formule de vives critiques à l'égard de ce que le gouvernement présente comme une modernisation du marché du travail. Ces mesures remettent en cause les acquis que les organisations de travailleurs ont obtenus après des années de lutte sociale. Les avis des partenaires sociaux et les observations du Conseil d'État sont eux aussi accablants. Le gouvernement prône la flexibilité et la compétitivité, mais pour les travailleurs, cela signifie davantage d'heures de travail, une moindre sécurité de revenus, un risque accru de maladie et une érosion des droits acquis. Selon le membre, le gouvernement compromet ainsi non seulement la position des travailleurs, mais aussi ses propres objectifs politiques.

M. Van Lysebettens aborde ensuite l'impact des mesures proposées sur la santé des travailleurs. Le gouvernement a exprimé l'ambition de réduire de 100.000 le nombre de malades de longue durée. Les chiffres montrent qu'une part importante de ces cas est liée à des affections d'origine professionnelle, causées notamment par les heures supplémentaires et le travail de nuit. Dans les avis du Conseil national du travail, il

adviezen van de Nationale Arbeidsraad, wordt gewezen op verschillende wetenschappelijke studies waaruit zou blijken dat een beleid dat overuren stimuleert negatieve gevolgen heeft voor de gezondheid en zelfs kan leiden tot versnelde veroudering van de hersenen. Volgens hem voert de regering daarmee een beleid dat schadelijk kan zijn voor de gezondheid van werknemers. Heeft de minister kennis genomen van de studies waarnaar in de adviezen van de Nationale Arbeidsraad wordt verwezen? Als dergelijke overuren volgens de aangehaalde studies gezondheidsrisico's meebrengen, extra langdurig zieken verwacht de minister dat er zullen volgen als gevolg van deze maatregel? Volgens de spreker dreigt een systeem te ontstaan waarbij de productiviteit op korte termijn misschien licht stijgt, maar op langere termijn onder druk komt te staan door uitval van werknemers en toename van fouten op de werkvloer.

De heer Van Lysebettens (Ecolo-Groen) reageert ook op een tussenkomst van de heer Axel Ronse (N-VA), die hem had gevraagd of zijn fractie overuren per definitie als ongezond beschouwt. Het commissielid herhaalt dat zijn standpunt gebaseerd is op adviezen van de Nationale Arbeidsraad, waarin volgens hem verschillende studies worden aangehaald die wijzen op gezondheidsrisico's verbonden aan een beleid dat overuren stimuleert.

De structurele verhoging van het aantal overuren bij werknemers die al voltijds werken, creëert ook geen extra banen. Het ondermijnt zelfs de doelstelling van de regering om de werkzaamheidsgraad op te trekken tot 80 %. Als ondernemingen bestaande werknemers meer uren kunnen laten presteren via fiscaal voordelige overuren, zullen zij volgens hem minder geneigd zijn om bijkomend personeel aan te werven. Hij merkt daarbij op dat deze overuren ook een kost hebben voor de begroting, aangezien zij gepaard gaan met fiscale voordelen.

Wat betreft de uitbreiding van nachtarbeid verwijst het lid opnieuw naar studies die een verband leggen tussen nachtwerk en bepaalde gezondheidsrisico's, zoals een verhoogd risico op borstkanker. Is het verantwoord om maatregelen te nemen die nachtarbeid bevorderen, ondanks die mogelijke gezondheidsrisico's?

Daarnaast wijst het lid op de versoepeling van de regels rond bouwwerken, waarbij het verbod om voor 7 uur en na 18 uur te werken wordt opgeheven. Hij merkt op dat de bouwsector al een van de gevaarlijkste sectoren is, met een hoog aantal arbeidsongevallen. De vraag rijst of werken in het donker en na lange werkuren, wanneer de concentratie afneemt, de veiligheid op de werven ten goede zal komen.

est fait référence à plusieurs études scientifiques selon lesquelles une politique encourageant les heures supplémentaires a des effets négatifs sur la santé et peut même entraîner un vieillissement accéléré du cerveau. Selon lui, le gouvernement mène ainsi une politique susceptible de nuire à la santé des travailleurs. Le ministre a-t-il pris connaissance des études cités dans les avis du Conseil national du travail? Si, selon ces études, les heures supplémentaires comportent des risques pour la santé, le ministre s'attend-il à une augmentation du nombre de malades de longue durée à la suite de cette mesure? L'intervenant craint la mise en place d'un système dans lequel la productivité pourrait peut-être augmenter légèrement à court terme, mais serait, à plus long terme, mise sous pression en raison de l'absentéisme des travailleurs et de l'augmentation des erreurs commises dans l'exécution du travail.

M. Van Lysebettens réagit également à l'intervention de M. Axel Ronse (N-VA), qui lui avait demandé si son groupe considérait les heures supplémentaires comme intrinsèquement nocives. Le membre rappelle que son point de vue s'appuie sur les avis du Conseil national du travail, qui, selon lui, citent plusieurs études soulignant les risques pour la santé liés à une politique encourageant les heures supplémentaires.

La hausse structurelle du nombre d'heures supplémentaires chez les travailleurs déjà à temps plein ne crée pas non plus davantage de postes. Elle s'oppose même à l'objectif du gouvernement d'atteindre un taux d'emploi de 80 %. Selon lui, si les entreprises ont la possibilité de faire travailler davantage leurs travailleurs actuels grâce à des heures supplémentaires fiscalement avantageuses, elles seront moins enclines à recruter. Il souligne aussi que cette mesure a un coût pour le budget, puisqu'elle s'accompagne d'avantages fiscaux.

En ce qui concerne l'extension du travail de nuit, le membre renvoie à nouveau aux études établissant un lien entre le travail de nuit et certains risques pour la santé, tels qu'un risque accru de cancer du sein. Est-il responsable de prendre des mesures favorisant le travail de nuit malgré ces risques potentiels pour la santé?

Le membre attire également l'attention sur l'assouplissement des règles applicables aux travaux de construction, par lequel l'interdiction de travailler avant 7 heures et après 18 heures sera supprimée. Il relève que le secteur de la construction est déjà l'un des secteurs les plus dangereux, avec un nombre élevé d'accidents du travail. Il y a lieu de se demander si le travail dans l'obscurité, après de longues heures, lorsque la concentration diminue, sera bénéfique à la sécurité sur les chantiers.

Verder gaat de spreker in op de aanpassing van de definitie van nachtarbeid in de distributiesector, waarbij de nacht pas om middernacht begint in plaats van om 20 uur. Volgens hem is die regeling ongunstiger voor werknemers dan in sommige buurlanden. Volgens het commissielid dreigt daardoor een *race to the bottom* te ontstaan waarbij Belgische werknemers de prijs betalen. Werd deze maatregel afgestemd met de buurlanden en waarom werd er niet gestreefd naar een meer geharmoniseerd Europees kader?

De heer Van Lysebettens wijst ook op het nieuwe premiestelsel voor nachtarbeid, dat enkel van toepassing zou zijn op nieuwe werknemers. Volgens hem dreigt daardoor een situatie te ontstaan waarin werknemers die hetzelfde werk doen en dezelfde risico's lopen, verschillende vergoedingen krijgen afhankelijk van hun aanwervingsdatum.

Vervolgens komt het lid terug op het principe van vrijwillige overuren. Werknemers die dat wensen kunnen vrijwillig extra uren presteren, maar zal dit in de praktijk werkelijk vrijwillig zijn? Eenmaal werknemers een akkoord hebben ondertekend voor vrijwillige overuren moeten zij een opzegtermijn van een maand respecteren om daarmee te stoppen, terwijl werkgevers een uurrooster vaak op korte termijn kunnen aanpassen. Bovendien voorziet de regeling volgens hem in een stilzwijgende verlenging van het akkoord.

De werknemer bevindt zich daarbij in een zwakere positie dan de werkgever. Een werknemer die een arbeidsovereenkomst krijgt aangeboden met een addendum over vrijwillige overuren, zal het volgens hem moeilijk hebben om dat te weigeren, zeker wanneer hij nog geen job heeft. In sommige sectoren vreest hij dat werknemers zelfs geen contract zullen krijgen als zij niet bereid zijn om dergelijke overuren te presteren.

Een bijkomende vraag betreft de controle op de gepresteerde overuren. De heer Van Lysebettens wijst erop dat België geen algemene verplichting tot tijdsregistratie kent. Het zal moeilijk zijn voor werknemers om te bewijzen welke overuren zij hebben gepresteerd, welke daarvan vrijwillig waren en welke moeten worden vergoed. Het Hof van Justitie van de Europese Unie stelt dat zonder een objectief en betrouwbaar systeem van tijdsregistratie de bescherming van werknemers moeilijk afdwingbaar is. Volgens hem wordt tijdsregistratie pas later ingevoerd, terwijl de uitbreiding van de overuren

L'intervenant aborde ensuite la modification de la définition du travail de nuit dans le secteur de la distribution, dans lequel la nuit ne commencera plus à 20 heures mais à minuit. Selon lui, ce régime est moins favorable aux travailleurs que dans certains pays voisins. Le membre craint qu'il en résulte un nivellement par le bas, dont les travailleurs belges feront les frais. Cette mesure a-t-elle fait l'objet d'une concertation avec les pays voisins, et pourquoi l'ambition n'a-t-elle pas été de mettre en place un cadre européen plus harmonisé?

M. Van Lysebettens attire également l'attention sur le nouveau système de primes pour le travail de nuit, qui ne s'appliquerait qu'aux nouveaux travailleurs. Selon lui, cela risque d'entraîner des différences de rémunération entre travailleurs effectuant le même travail et exposés aux mêmes risques, selon la date de leur engagement.

Le membre revient ensuite sur le principe des heures supplémentaires volontaires. Les travailleurs qui le souhaitent pourront effectuer des heures supplémentaires volontaires, mais celles-ci seront-elles réellement volontaires en pratique? Les travailleurs qui auront signé un accord sur les heures supplémentaires volontaires devront respecter un délai de préavis d'un mois pour y mettre fin, alors que les employeurs pourront souvent modifier un horaire de travail à court terme. En outre, la réglementation prévoit, selon lui, que l'accord sera renouvelé tacitement.

Le travailleur se trouvera ainsi dans une position d'infériorité vis-à-vis de l'employeur. Un travailleur à qui l'on propose un contrat de travail assorti d'un avenant relatif aux heures supplémentaires volontaires aura, selon lui, des difficultés à le refuser, en particulier s'il n'a pas encore un emploi. Le membre craint même que, dans certains secteurs, les travailleurs ne puissent obtenir un contrat s'ils ne sont pas disposés à effectuer des heures supplémentaires.

Une autre question concerne le contrôle des heures supplémentaires prestées. M. Van Lysebettens souligne qu'il n'existe pas d'obligation générale d'enregistrement du temps de travail en Belgique. Les travailleurs pourront difficilement apporter la preuve des heures supplémentaires qu'ils ont effectuées, de celles qui étaient volontaires et de celles qui doivent être rémunérées. Il ressort de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne que, sans un système d'enregistrement du temps de travail objectif et fiable, la protection des travailleurs peut difficilement être garantie. Selon

al eerder van kracht zou worden. Hoe zal die registratie concreet worden georganiseerd?

Ten slotte gaat de spreker in op de verlaging van de minimale wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdse arbeid. Volgens hem komt dit neer op de invoering van een systeem dat lijkt op nulurencontracten. In een voltijdse werkweek van 38 tot 40 uur betekent een tiende volgens hem immers slechts 3,8 tot 4 uur werk per week. Hoe kunnen werknemers met zo'n beperkte arbeidsduur een menswaardig inkomen opbouwen? Volgens de heer Van Lysebettens dreigt hierdoor een groep werkende armen te ontstaan die geen inkomenszekerheid hebben en afhankelijk worden van bijkomende jobs of flexi-jobs om rond te komen. Tegelijk vreest hij dat dit ook gevolgen zal hebben voor de opbouw van sociale rechten, zoals pensioen- en werkloosheidsrechten.

*De heer Axel Ronse (N-VA)* reageert op de tussenkomst van de heer Jeroen Van Lysebettens en stelt dat het volgens hem belangrijk is om foutieve informatie recht te zetten. Volgens het lid telt elk gewerkt uur mee voor de opbouw van het pensioen. Hij benadrukt dat elke gewerkte seconde wordt meegerekend en dat iedereen op de wettelijke pensioenleeftijd met pensioen kan gaan. Wanneer iemand minder uren heeft gewerkt, kan dat wel een impact hebben op de mogelijkheid om vervroegd met pensioen te gaan of kan er eventueel een malus gelden, maar volgens hem blijft de opbouw van pensioenrechten wel bestaan.

*De heer Jeroen Van Lysebettens (Ecolo-Groen)* erkent dat de gewerkte uren meetellen voor de pensioenregeling, maar merkt op dat dit volgens hem niet noodzakelijk betekent dat men daarmee ook een volwaardig pensioen kan opbouwen.

Vervolgens verwijst het commissielid naar de zogenoemde eenderderegule, die volgens hem in de jaren tachtig werd ingevoerd om misbruik te voorkomen. Hij wijst erop dat in landen zoals het Verenigd Koninkrijk en Nederland eerder meer flexibele systemen werden ingevoerd, maar dat daar volgens hem ook misbruiken zijn vastgesteld. Volgens hem wordt in die landen vandaag net opnieuw gezocht naar modellen die werknemers meer bescherming bieden. Daarom vraagt hij aan de minister hoe deze evoluties op de Nederlandse en Britse arbeidsmarkt worden geëvalueerd.

Wat betreft de beperking van de opzeggingstermijn tot maximaal 52 weken zodra een werknemer 17 jaar

l'intervenant, l'enregistrement du temps de travail ne sera introduit qu'à un stade ultérieur, alors que l'assouplissement relatif aux heures supplémentaires entrera en vigueur plus tôt. Comment cet enregistrement sera-t-il concrètement organisé?

Enfin, l'intervenant aborde la réduction de la durée minimale hebdomadaire du travail à temps partiel. Selon lui, celle-ci reviendra à introduire un système proche des contrats "zéro heure". Un dixième d'un temps plein de 38 à 40 heures par semaine correspond en effet à entre 3,8 et 4 heures de travail hebdomadaire seulement. Comment les travailleurs feront-ils pour percevoir un revenu digne si leur temps de travail est aussi limité? M. Van Lysebettens craint l'apparition d'une catégorie de travailleurs pauvres, qui ne bénéficieront d'aucune sécurité financière et devront exercer des emplois complémentaires ou des flexi-jobs pour joindre les deux bouts. Il redoute également certaines conséquences en matière de constitution de droits sociaux, tels que les droits à la pension et au chômage.

*M. Axel Ronse (N-VA)* réagit à l'intervention de M. Jeroen Van Lysebettens et estime opportun de corriger certaines informations inexactes. Selon lui, chaque heure prestée est prise en compte pour la constitution de la pension. Il souligne que chaque seconde prestée sera comptabilisée et que chacun pourra prendre sa pension à l'âge légal. Avoir travaillé moins d'heures pourra avoir une incidence sur la possibilité de partir plus tôt à la retraite ou entraîner l'application d'un malus, mais la constitution des droits à la pension demeurera, selon lui, garantie.

*M. Jeroen Van Lysebettens (Ecolo-Groen)* reconnaît que les heures prestées sont prises en compte dans le régime de pension mais, selon lui, elle ne suffiront pas nécessairement à constituer une pension complète.

Le membre évoque ensuite la "règle du tiers-temps", qui, selon lui, a été introduite dans les années quatre-vingt afin de prévenir les abus. Il souligne que des systèmes plus flexibles ont été instaurés dans certains pays, tels que le Royaume-Uni et les Pays-Bas, mais que des abus y ont également été constatés. Selon lui, ces pays cherchent aujourd'hui précisément à réintroduire des modèles offrant davantage de protection aux travailleurs. Il demande dès lors au ministre comment ces évolutions sur les marchés du travail néerlandais et britannique sont évaluées.

En ce qui concerne la limitation du délai de préavis à un maximum de 52 semaines dès qu'un travailleur atteint

anciënniteit heeft bereikt (hervatting van het betoog van de heer Van Lysebettens bij een volgende vergadering).

Vervolgens komt de beperking van de opzeggingstermijn aan bod. De plafonnering op 52 weken zodra 17 jaar anciënniteit is bereikt, zet een compromis van de sociale partners uit 2023 opzij, terwijl het sociaal overleg tegelijk als hoeksteen wordt gepresenteerd. Bovendien gaat de maatregel verder dan wat in het regeerakkoord werd aangekondigd, doordat niet alleen ontslagvergoedingen worden begrensd maar ook de te presteren opzegtermijn in bepaalde situaties wordt beperkt.

De heer Van Lysebettens zet zijn tussenkomst voort met een verdieping van het gezondheidseffect van de voorgestelde flexibiliseringsmaatregelen. Het gaat om onvoorspelbare en onregelmatige uurroosters, meer nachtarbeid en meer overuren, en de vraag hoe die combinatie de gezondheid van werknemers beïnvloedt.

Hij onderbouwt dat met een reeks onderzoeksbevindingen, gegroepeerd per gezondheidsthema.

Voor cardiovasculaire aandoeningen noemt hij onder meer:

- een metastudie die lange werkuren in verband brengt met een hoger risico op coronaire hartziekte (13 %) en beroerte (33 %);
- onderzoek dat overuren associeert met een hoger risico op atriumfibrilleren (67 %);
- een systematisch overzicht waarin overuren gekoppeld worden aan een verhoogd risico op ischemische hartziekten (40 %);
- syntheses over nachtarbeid die een verhoogd risico beschrijven op myocardinfarct, coronaire hartziekten, hypertensie en het metabool syndroom.

Voor mentale gezondheid en psychosociaal welzijn legt de spreker de nadruk op:

- prospectieve bevindingen die onregelmatige uurroosters en lange werkweken linken aan depressie- en angstklachten, met in bepaalde cohorten een uitgesproken genereffect;
- gegevens waarin werkweken van meer dan vijftig uur samengaan met een verhoogde kans op zelfgerapporteerde depressie;

17 années d'ancienneté, M. Van Lysebettens reprendra son intervention lors d'une réunion ultérieure.

Il aborde ensuite la limitation du délai de préavis. Le plafonnement à 52 semaines à partir de 17 ans d'ancienneté remet en cause un compromis conclu par les partenaires sociaux en 2023, alors même que la concertation sociale est présentée comme une pierre angulaire. En outre, la mesure va au-delà de ce qui avait été annoncé dans l'accord de gouvernement, en ce qu'elle ne limite pas seulement les indemnités de licenciement, mais aussi, dans certaines situations, le délai de préavis.

M. Van Lysebettens poursuit son intervention en approfondissant les conséquences sanitaires des mesures de flexibilisation proposées. Il est question d'horaires de travail imprévisibles et irréguliers, d'une augmentation du travail de nuit et des heures supplémentaires, ainsi que de l'impact de ces facteurs combinés sur la santé des travailleurs.

Il appuie son propos sur une série de résultats de recherche, regroupés par thématique de santé.

En ce qui concerne les maladies cardiovasculaires, il cite notamment:

- une méta-analyse associant les longues heures de travail à un risque accru de maladie coronarienne (13 %) et d'AVC (33 %);
- des recherches associant les heures supplémentaires à un risque accru de fibrillation auriculaire (67 %);
- une revue systématique associant les heures supplémentaires à un risque accru de maladies cardiaques ischémiques (40 %);
- des synthèses sur le travail de nuit décrivant un risque accru d'infarctus du myocarde, de maladies coronariennes, d'hypertension et du syndrome métabolique.

Concernant la santé mentale et le bien-être psychosocial, l'orateur met l'accent sur:

- des résultats prospectifs liant les horaires irréguliers et les longues semaines de travail à des symptômes de dépression et d'anxiété avec, dans certaines cohortes, un effet de genre marqué;
- des données montrant qu'une semaine de travail de plus de cinquante heures est associée à un risque accru de dépression auto-rapportée;

- studies die bij overwerk hogere burn-out-scores en meer slaapklasten vaststellen;

- longitudinale resultaten waarin nacht- en ploegdienst samenhangen met angst en depressie, ook wanneer sociaaleconomische factoren worden meegenomen, en observaties bij offshore werknemers met klinisch relevante depressiesyndromen.

Bij slaap, herstel en cognitieve effecten beklemtoont het lid:

- roterende shiften die slapeloosheid, dagslaperigheid en verminderde slaapkwaliteit veroorzaken, met een impact op waakzaamheid en prestaties;

- interventiediensten waarbij nachtdiensten de totale slaaptijd met gemiddeld één tot vier uur per etmaal verminderen en het herstel onvolledig blijft;

- onderzoek waarin langdurige nachtarbeid wordt gelinkt aan cognitieve achteruitgang en geheugenproblemen.

Voor metabolisme en kanker vermeldt hij:

- cohorten waarin roterend nachtwerk het risico op type 2-diabetes verhoogt;

- studies die ploeg- en nachtarbeid koppelen aan een verhoogd risico op overgewicht en obesitas;

- bevindingen die langdurige nachtarbeid linken aan colorectale kanker en borstkanker, en een synthese die nachtarbeid als waarschijnlijk kankerverwekkend kwalificeert voor borst-, prostaat- en colorectale kanker.

Daarna brengt het lid Belgische voorbeelden in, opnieuw om te illustreren dat het niet louter om theoretische risico's gaat:

- KU Leuven-onderzoek in de bewakingssector waar algemene gezondheid lager scoort dan bij doorsnee werkenden en waar een groter aandeel zich na het werk uitgeput voelt;

- dezelfde onderzoekslijn die als oplossingsrichting roosterautonomie naar voren schuift: werknemers moeten binnen duidelijke grenzen zelf kunnen bepalen hoe flexibiliteit wordt opgenomen, zonder permanente oproepbaarheid;

- des études constatant, en cas de travail supplémentaire, un taux de burn-out accru et davantage de troubles du sommeil;

- des résultats longitudinaux faisant apparaître un lien entre le travail de nuit et en équipes, d'une part, et l'anxiété et la dépression, d'autre part, même après prise en compte des facteurs socio-économiques, ainsi que des cas chez les travailleurs offshore présentant des syndromes dépressifs cliniquement pertinents.

Concernant le sommeil, la récupération et les effets cognitifs, le membre souligne les constats suivants:

- les horaires tournants provoquent insomnie, somnolence diurne et baisse de la qualité du sommeil, avec un impact sur la vigilance et les performances;

- dans les services d'intervention, les gardes de nuit réduisent le temps total de sommeil d'une à quatre heures par jour en moyenne, avec une récupération incomplète;

- des recherches établissent un lien entre le travail de nuit prolongé et un déclin cognitif et des troubles de la mémoire.

Concernant le métabolisme et le cancer, il cite:

- des cohortes où le travail de nuit en rotation accroît le risque de diabète de type 2;

- des études établissant un lien entre le travail en équipes et de nuit et un risque accru de surcharge pondérale et d'obésité;

- des résultats établissant un lien entre le travail de nuit prolongé et le cancer colorectal et du sein, ainsi qu'une synthèse qualifiant le travail de nuit de probablement cancérigène pour les cancers du sein, de la prostate et colorectaux.

Le membre évoque ensuite des exemples belges, pour illustrer qu'il ne s'agit pas uniquement de risques théoriques:

- une étude de la KU Leuven dans le secteur du gardiennage met en évidence un état de santé général inférieur à celui des travailleurs moyens, et davantage de travailleurs se sentant épuisés après le travail;

- cette même ligne de recherche met en avant, comme piste de solution, l'autonomie dans l'organisation des horaires: les travailleurs devraient pouvoir eux-mêmes décider, dans un cadre bien défini, la manière dont la flexibilité est mise en œuvre, sans être rappelables en permanence;

- KU Leuven-onderzoek in de metaalsector waar langdurige blootstelling aan ploegen- en nachtwerk samenhangt met vroegere uitval en verminderde geschiktheid om shifts te blijven draaien;

- in de zorgsector: hoge burn-outrisico's bij nachten weekendshifts, met verwijzing naar cijfers die op intensieve zorgen een hoog burn-outrisico aangeven en naar een KCE-rapport dat op pre-pandemische data is gebaseerd;

- aanvullend onderzoek (onder meer via Securex) dat een alarmerende prevalentie van burn-outrisico's beschrijft;

- vergelijkbare bevindingen bij Waalse verpleegkundigen waar irreguliere roosters, nachtdiensten en overuren systematisch als factoren voor demotivatie en burn-out worden geïdentificeerd, met gebrek aan ondersteuning als bijkomende risicofactor.

Vervolgens formuleert de spreker, in die verdiepingslogica, een compacte lijst van lacunes in het bestaande regelgevend kader:

- er bestaat geen gezondheidsrisicodrempel voor overuren en geen verplicht kader om overuren tegen gezondheid af te wegen;

- er is geen verplichte risicoanalyse per arbeidsregeling, zodat werknemers onvoldoende informatie krijgen over gezondheidsrisico's per rooster;

- voor nachtarbeid ligt de eindeloopbaandrempel te hoog en zijn begeleidende maatregelen nodig om mensen gezond aan het werk te houden én pensioenrechten te laten opbouwen; als alternatief wordt een versnelde opbouw van pensioenrechten voor nachtarbeid naar voren geschoven;

- roosterautonomie ontbreekt als structurele waarborg en moet in regelgeving worden verankerd;

- beroepsziekten gelinkt aan nachtarbeid moeten worden erkend om risico's beter te registreren en maatschappelijk te erkennen;

- in sectoren waar nachtarbeid economisch niet nuttig is, moet de niet-toepasbaarheid van bepaalde

- une étude de la KU Leuven dans le secteur métallurgique établit que l'exposition prolongée au travail en équipes et de nuit engendre une sortie précoce du marché du travail et une capacité réduite à poursuivre le travail en shift;

- dans le secteur des soins: des risques élevés de burn-out ont été identifiés en cas de prestations de nuit et de week-end, comme l'indiquent certains chiffres pointant un risque élevé de burn-out dans les soins intensifs et un rapport du KCE fondé sur des données d'avant la pandémie;

- une étude complémentaire (notamment via Securex) décrit une prévalence alarmante des risques de burn-out;

- des résultats similaires ont été observés chez les infirmiers wallons, où les horaires irréguliers, les services de nuit et les heures supplémentaires sont systématiquement identifiés comme des facteurs de démotivation et de burn-out, le manque de soutien constituant un facteur aggravant.

Dans cette logique d'approfondissement, l'intervenant dresse ensuite une liste succincte des lacunes du cadre réglementaire existant:

- il n'existe pas de seuil en termes de risques sanitaires pour les heures supplémentaires, ni de cadre obligatoire permettant de mettre celles-ci en balance avec les considérations de santé;

- aucune analyse de risque obligatoire n'est réalisée par régime de travail, de sorte que les travailleurs ne sont pas suffisamment informés des risques pour chaque type d'horaire;

- le seuil de fin de carrière pour le travail de nuit est trop élevé et des mesures d'accompagnement sont nécessaires afin de permettre aux travailleurs de rester en bonne santé tout en constituant des droits à la pension; une alternative consisterait à accélérer la constitution de ces droits pour le travail de nuit;

- l'autonomie dans l'organisation des horaires fait défaut en tant que garantie structurelle et doit être inscrite dans la réglementation;

- les maladies professionnelles liées au travail de nuit doivent être reconnues afin de mieux enregistrer ces risques et de leur donner une reconnaissance sociétale;

- dans les secteurs où le travail de nuit n'est pas économiquement justifié, la non-application de certains

arbeidstijden wettelijk worden vastgelegd in plaats van nachtwerk te veralgemenen.

De heer van Lysebettens koppelt deze verdieping opnieuw aan de beleidsdoelstellingen. Een beleid dat verregaande flexibilisering en toegenomen nachtarbeid stimuleert, verhoogt de gezondheidsrisico's en dus ook de kans op uitval. Daarmee wordt de instroom in langdurige ziekte vergroot en komt de doelstelling om de werkzaamheidsgraad op te trekken onder druk te staan.

Tot slot verwijst de spreker naar een vraag die hij in plenaire vergadering aan minister Vandenbroucke stelde over de gezondheidsimpact van dit beleid. Het antwoord luidde dat het vrijwaren van gezondheid op het werk onder de bevoegdheid van de minister van Werk valt. Daarom volgt de vraag rechtstreeks aan de minister: welke maatregelen komen er om werknemers gezond te houden ondanks de combinatie van maatregelen die overwerk en nachtarbeid stimuleren?

*De heer Vincent Van Quickenborne (Anders.)* verklaart dat de twee voorliggende wetsontwerpen een aanzienlijke impact hebben op de arbeidsmarkt.

Wat betreft de regeling inzake overuren en de link tussen flexibilisering van de arbeidsmarkt en de negatieve impact ervan op de gezondheid, waarvoor verschillende oppositiepartijen voor waarschuwen, verklaart de heer Van Quickenborne dat hij eigen onderzoek heeft verricht naar de groep werknemers die gebruikmaken van flexibilisering. Volgens hem gaat het per definitie om personen die veel werken: zij hebben reeds een job en aanvaardden bijkomende tewerkstelling.

De minister voor Sociale Zaken, de heer Frank Vandenbroucke, heeft aangegeven dat in 2024 er 157.681 flexi-jobbers waren. Daarvan waren 2415 personen arbeidsongeschikt, wat neerkomt op 1,5 %. Op de reguliere arbeidsmarkt zijn er 500.000 tot 600.000 werknemers arbeidsongeschikt, op een totale arbeidspopulatie die veel groter is, namelijk 10 %.

Het lid besluit uit deze cijfers dat wie zijn werk graag doet, daar gelukkiger van wordt. Volgens hem moet het beleid zich daarom richten op meer autonomie en vrijheid op de werkvloer, zodat mensen meer kunnen én willen werken. Het voorstel om de vrijwillige overuren op te trekken, is een uitstekend initiatief.

Vandaag bestaat het systeem van vrijwillige overuren uit twee delen: 100 uren gewone vrijwillige overuren, het basiscontingent, en 120 relanceoveruren, ingevoerd

régimes de temps de travail doit être prévue par la loi, plutôt que de généraliser le travail de nuit.

M. van Lysebettens établit à nouveau un lien entre cette analyse approfondie et les objectifs politiques. Une politique qui encourage une flexibilisation poussée et une augmentation du travail de nuit accroît les risques pour la santé et, par conséquent, le risque d'absentéisme. Cela augmente le nombre de cas de maladie de longue durée et compromet l'objectif de relèvement du taux d'emploi.

Enfin, le membre renvoie à une question qu'il a posée au ministre Vandenbroucke en séance plénière concernant l'impact de cette politique sur la santé. La réponse a été que la protection de la santé au travail relève de la compétence du ministre de l'Emploi. C'est pourquoi la question suivante s'adresse directement à ce dernier: quelles mesures seront prises pour préserver la santé des travailleurs malgré l'ensemble des mesures qui encouragent les heures supplémentaires et le travail de nuit?

*M. Vincent Van Quickenborne (Anders.)* indique que les deux projets de loi à l'examen auront des répercussions considérables sur le marché du travail.

En ce qui concerne la réglementation relative aux heures supplémentaires et les effets négatifs de la flexibilisation du marché du travail sur la santé, contre lesquels plusieurs partis de l'opposition mettent en garde, M. Van Quickenborne signale qu'il a analysé le groupe de travailleurs ayant recours à cette flexibilisation. Selon lui, il s'agit par définition de personnes qui travaillent beaucoup, dans la mesure où elles acceptent une activité complémentaire alors qu'elles exercent déjà un emploi.

Le ministre des Affaires sociales, M. Frank Vandenbroucke, a indiqué qu'en 2024, 157.681 personnes exerçaient un flexi-job. Parmi elles, 2415 étaient en incapacité de travail, soit 1,5 %. Sur le marché du travail régulier, entre 500.000 et 600.000 travailleurs sont en incapacité de travail, soit 10 % d'une population totale de travailleurs bien plus importante.

Le membre déduit de ces chiffres que celles et ceux qui aiment leur travail sont plus épanouis. Il estime donc que la politique doit promouvoir l'autonomie et la liberté sur le lieu de travail car, en conséquence, les travailleurs pourront et voudront travailler davantage. La proposition visant à relever le plafond d'heures supplémentaires volontaires est une excellente initiative dans ce cadre.

Le système des heures supplémentaires volontaires s'articule aujourd'hui en deux parties, à savoir le contingent de base comprenant 100 heures supplémentaires

door de vorige regering. Samen geeft dit 220 mogelijke vrijwillige overuren. Het nieuwe voorstel voorziet in 360 vrijwillige overuren, waarvan 240 volledig vrijgesteld worden van fiscaliteit en sociale bijdragen. In de horecasector kan men al 360 overuren presteren. Dit wordt nu verhoogd naar 450 uur. De heer Van Quickenborne merkt op dat dit een goede zaak is, maar volgens hem betreft dit geen revolutionaire hervorming.

Het commissielid herinnert eraan dat de relanceoveruren door de vorige regering zijn ingevoerd en dat deze volgens hem een groot succes vormen. Zo maakt 1 op 10 werkgevers gebruik van de relanceoveruren. Het aandeel werkgevers is verviervoudigd sinds de start van het systeem. Bijna 16.000 werknemers presteren relanceoveruren, ongeveer 4,42 % van de werknemers. Het volume relanceoveruren bedraagt in 2025 28,8 % van het totale overurenvolume. Volgens hem is het systeem bijzonder succesvol in de bouwsector (Paritair Comité 124) en bij zelfstandige kleine ondernemingen.

Er wordt vaak gesteld dat een te ruime uitbreiding van flexi-jobs werknemers ertoe zou kunnen aanzetten hun eigen werkgever te verlaten om elders extra werk te verrichten. Volgens het lid moeten beide systemen, de vrijwillige overuren en flexi-jobs, daarom beter op elkaar worden afgestemd. De heer Van Quickenborne wil flexi-jobs bij de eigen werkgever mogelijk te maken. Zou de minister dit overwegen?

Voorts verduidelijkt de heer Van Quickenborne dat van de 360 vrijwillige overuren er 240 volledig vrijgesteld zullen zijn van belasting en sociale bijdragen. Waarom worden de overige 120 uren niet eveneens vrijgesteld? Is dit het resultaat van een politiek compromis?

In de regeling wordt bepaald dat 240 van de 360 vrijwillige overuren volledig vrijgesteld zijn van belasting. Daarnaast is aangekondigd dat de overurenmaatregel retroactief van toepassing zal zijn vanaf 1 april, wat als een positieve stap wordt beschouwd door de heer Van Quickenborne.

Een ander aspect betreft het opheffen van het verbod op nachtarbeid. Het commissielid merkt op dat de minister aanvankelijk had aangegeven dat de nacht om middernacht zou beginnen, terwijl uiteindelijk werd vastgelegd dat dit om 23 uur 's avonds is. Deze wijziging verband

volontaires ordinaires et 120 heures supplémentaires de relance, instaurées par le précédent gouvernement, ce qui porte à 220 le nombre total d'heures supplémentaires qui peuvent être volontairement prestées. La nouvelle proposition prévoit de fixer le quota d'heures supplémentaires volontaires à 360, dont 240 seront totalement exonérées d'impôt et de cotisations sociales. Dans le secteur de l'horeca, il est déjà possible de prester 360 heures supplémentaires. Ce nombre passera désormais à 450 heures. M. Van Quickenborne s'en réjouit, même s'il ne juge pas cette mesure révolutionnaire.

Le membre rappelle que les heures supplémentaires de relance ont été instaurées par le précédent gouvernement et qu'elles connaissent un franc succès selon lui. Un employeur sur dix y a ainsi recours. Cette proportion a été multipliée par cinq depuis l'instauration de ce système. Près de 16.000 travailleurs prestent des heures supplémentaires de relance, soit environ 4,42 % de l'ensemble des travailleurs. En 2025, le volume des heures supplémentaires de relance représentait 28,8 % du volume total des heures supplémentaires. L'intervenant ajoute que le système connaît en particulier un véritable succès dans le secteur de la construction (commission paritaire 124) et dans le commerce de détail indépendant.

Il est souvent allégué qu'une extension trop large des flexi-jobs pourrait inciter les travailleurs à quitter leur employeur pour prester des heures supplémentaires ailleurs. Le membre estime qu'il convient donc de mieux aligner les deux systèmes, c'est-à-dire les heures supplémentaires volontaires et les flexi-jobs. M. Van Quickenborne souhaite permettre aux travailleurs d'exercer un flexi-job auprès de leur propre employeur. Le ministre est-il disposé à envisager cette possibilité?

M. Van Quickenborne précise en outre que, sur les 360 heures supplémentaires volontaires, 240 seront totalement exonérées d'impôt et de cotisations sociales. Pourquoi ne pas exonérer également les 120 heures restantes? Faut-il y voir le résultat d'un compromis politique?

Le projet à l'examen prévoit que 240 des 360 heures supplémentaires volontaires seront totalement exonérées d'impôt. Il a en outre été annoncé que la mesure relative aux heures supplémentaires s'appliquerait rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> avril, ce qui constitue un point positif selon M. Van Quickenborne.

Le membre aborde ensuite un autre volet du projet de loi à l'examen, à savoir la suppression de l'interdiction du travail de nuit. Il fait observer que le ministre avait initialement indiqué que le travail de nuit commencerait à minuit, alors qu'il a finalement été décidé qu'il débiterait

met opmerkingen van de Nationale Arbeidsraad over het aantal opeenvolgende gewerkte uren.

De heer Van Quickenborne verwijst hieromtrent naar supermarkten die gefranchiseerd zijn, zoals Delhaize, waarvan het marktaandeel volgens het commissielid steeg na franchisering. Deze winkels zijn op zondag open, iets waar het lid al lang voor heeft gepleit. De meeste mensen werken van maandag tot vrijdag, op zaterdag beoefenen zij hun hobby's en op zondag gaan zij winkelen.

De detailhandel zou geen gebruik kunnen maken van nachtarbeid, omdat in de wettekst wordt gesteld dat detailhandel enkel onder deze regeling valt indien de activiteiten geheel of gedeeltelijk online worden uitgevoerd. De kern van de vraag is of er een uitgebreid systeem voor online bestellingen nodig is, bijvoorbeeld een geautomatiseerde afhaalservice of dat het volstaat wanneer een klant per e-mail contact opneemt met een winkelier (zoals Delhaize) om een product te reserveren en op te halen.

De wetgeving, zoals beschreven in het Wetboek van economisch recht van 28 februari 2013, definieert online verkoop als een georganiseerd systeem voor verkoop of dienstverlening op afstand, waarbij de onderneming en de consument niet gelijktijdig aanwezig zijn. De vraag is dus of een eenvoudig systeem, waarbij ook via e-mail een bestelling kan worden geplaatst, voldoende is om als online activiteit te worden beschouwd, of dat er een complexer, geautomatiseerd platform vereist is.

Het commissielid maakt hierbij twee belangrijke bedenkingen.

Ten eerste geldt dat werknemers die reeds nachtarbeid verrichten hun bestaande premies behouden. Dit is herhaaldelijk in het Parlement bevestigd. Echter, volgens het voorliggende wetsontwerp kan er, onder bepaalde omstandigheden, afgeweken worden van deze premies voor bestaande werknemers, indien sprake is van zogenaamde economische redenen. Wat wordt er precies onder economische redenen verstaan?

Een tweede bemerking betreft nieuwe werknemers, voor wie enkel een premie geldt tussen 23 uur en 6 uur 's ochtends. Door een uitzonderingsmogelijkheid te voorzien, zouden vakbonden kunnen eisen dat ook voor nieuwe werknemers, vanaf 1 april of 1 juni, premies worden toegekend voor de periode van 20 tot 23 uur. De heer Van Quickenborne merkt op dat wanneer vakbonden de mogelijkheid krijgen om opnieuw premies te eisen vanaf 20 uur, er in de praktijk niets verandert. Hoe kan

à 23 heures. Cette modification vise à donner suite aux observations du Conseil national du Travail concernant le nombre d'heures prestées consécutives.

M. Van Quickenborne renvoie à cet égard aux supermarchés franchisés comme Delhaize, dont la part de marché a augmenté, selon lui, après le passage en franchise. Ces magasins sont ouverts le dimanche, une mesure à laquelle le membre est favorable depuis longtemps. En effet, la majeure partie de la population travaille du lundi au vendredi, tandis que le samedi est consacré aux loisirs et le dimanche aux courses.

Le commerce de détail ne pourra en principe pas avoir recours au travail de nuit, car, selon le projet de loi à l'examen, il n'entrera dans ce régime que si les activités sont entièrement ou partiellement exercées en ligne. La question centrale est de savoir s'il faudra disposer d'un système élaboré de commande en ligne, par exemple un service de retrait automatisé, ou s'il suffira qu'un client ait la possibilité de contacter un commerçant (comme Delhaize) par e-mail pour réserver et retirer un produit.

Les règles applicables, contenues dans le Code de droit économique du 28 février 2013, définissent la vente en ligne comme un système organisé de vente ou de prestation de service à distance, sans la présence physique simultanée de l'entreprise et du consommateur. La question se pose donc de savoir si un simple système permettant notamment de passer commande par e-mail suffira pour être considéré comme une activité en ligne, ou si une plateforme plus complexe et automatisée sera requise.

Le membre formule deux observations importantes à ce sujet.

La première concerne les travailleurs qui effectuent déjà du travail de nuit et qui conserveront leurs primes existantes, comme cela a été confirmé à plusieurs reprises au Parlement. Toutefois, le projet de loi à l'examen prévoit la possibilité de déroger à ces primes pour les travailleurs déjà en service dans certaines circonstances, à savoir lorsqu'il est question de "raisons économiques". Qu'y a-t-il lieu d'entendre précisément par cette notion?

La seconde observation porte sur les nouveaux travailleurs, dont la prime couvrira uniquement les prestations effectuées entre 23 heures et 6 heures du matin. En prévoyant une exception, les organisations syndicales pourraient exiger qu'à partir du 1<sup>er</sup> avril ou du 1<sup>er</sup> juin, ces nouveaux travailleurs perçoivent également des primes pour le travail réalisé entre 20 et 23 heures. M. Van Quickenborne souligne que si les syndicats obtenaient l'application de cette exception, rien ne changerait

worden voorkomen dat door deze uitzonderingsmogelijkheid voor nieuwe werknemers, de situatie uiteindelijk terugkeert naar het oorspronkelijke stelsel?

Met betrekking tot de uurroosters vindt het commissielid de versoepeling positief, maar praktijkervaringen geven aan dat deze maatregel waarschijnlijk weinig effect zal hebben.

De huidige wetgeving vereist dat alle uurroosters volledig worden opgenomen in het arbeidsreglement, wat leidt tot zeer omvangrijke documenten. Iedere kleine wijziging, zelfs op verzoek van een werknemer, verplicht de werkgever tot het doorlopen van de volledige procedure voor wijziging van het arbeidsreglement. De voorgestelde versoepeling houdt in dat wanneer er geen akkoord is tussen werkgevers en vakbonden, een verzoeningsprocedure wordt gestart. Indien die niet slaagt, kan het arbeidsreglement worden aangepast mits minimaal één werkgever en één vakbond instemmen met de wijziging.

In plaats van iedere kleine wijziging via de versoepelde procedure te laten verlopen, kan een werkgever ervoor kiezen om een nieuw kader te implementeren voor de gewone arbeidstijd. Dit kader legt de minimale en maximale arbeidstijd vast en geldt voor alle situaties. Het probleem is echter dat, volgens het advies van de Nationale Arbeidsraad, voor de invoering van zo'n kader dezelfde zware procedure moet worden gevolgd. Als er op ondernemingsniveau een veto komt, wordt het kader niet ingevoerd en blijft het bestaande, rigide systeem behouden.

De heer Van Quickenborne stelt voor om de Wet tot instelling van de arbeidsreglementen van 8 april 1965 aan te passen, met name de artikelen 11 en 12. Wanneer een nieuw uurrooster wordt afgesproken tussen werkgever en werknemer, of wanneer een uurrooster licht wordt aangepast, moet dit nog steeds in het arbeidsreglement worden opgenomen. Volgens het voorstel van de heer Van Quickenborne zou het niet langer noodzakelijk zijn om telkens de volledige wijzigingsprocedure te doorlopen; de aanpassing gebeurt automatisch en de betrokkenen worden uiteraard geïnformeerd. Hiervoor heeft het lid een *amendement nr. 2* (DOC 56 1324/002) ingediend, in samenwerking met de werkgeversorganisatie.

Volgens het regeerakkoord zou de wekelijkse minimale arbeidstijd worden afgeschaft. In plaats daarvan is de minimale arbeidstijd nu beperkt tot een tiende van de normale week, wat neerkomt op een, volgens het lid, absurde 3,8 uur. Dit is het resultaat van een politiek compromis, waardoor inspecteurs zich voortaan zullen

en pratique. Dès lors, comment pourrait-on éviter que cette exception prévue pour les nouveaux travailleurs ne conduise finalement à un retour au régime initial?

S'agissant des horaires de travail, le membre considère l'assouplissement des procédures comme positif, mais les expériences de terrain montrent que cette mesure aura probablement peu d'effet.

La législation actuelle impose la mention complète de tous les horaires dans le règlement de travail, ce qui donne lieu à des documents très volumineux. Toute modification mineure, même si elle est apportée à la demande d'un travailleur, oblige l'employeur à suivre la procédure complète de modification de ce document. L'assouplissement proposé prévoit qu'en l'absence d'accord entre employeurs et organisations syndicales, une procédure de conciliation devra être engagée. Si celle-ci échoue, le règlement de travail pourra être modifié à la condition qu'au moins un employeur et une organisation syndicale y consentent.

Au lieu de suivre la procédure assouplie pour toute petite modification apportée, un employeur pourra choisir d'instaurer un cadre de la durée normale de travail. Ce cadre fixera les durées minimale et maximale de travail et s'appliquera à toutes les situations. Il convient toutefois de relever que, selon l'avis du Conseil national du Travail, l'introduction d'un tel cadre sera soumise à la même procédure contraignante que celle applicable à l'heure actuelle. Si un veto est opposé au niveau de l'entreprise, le cadre ne pourra être instauré et le système rigide actuel demeurera en vigueur.

M. Van Quickenborne propose dès lors de modifier la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, en particulier ses articles 11 et 12. Tout nouvel horaire convenu entre l'employeur et le travailleur et toute modification mineure d'un horaire devront toujours être mentionnés dans le règlement de travail, mais M. Van Quickenborne propose que la procédure complète de modification ne doive plus nécessairement être suivie. Cette modification serait apportée automatiquement et les personnes concernées en seraient bien entendu informées. À cette fin, le membre a présenté l'*amendement n° 2* (DOC 56 1324/002), rédigé en collaboration avec les organisations patronales.

L'accord de gouvernement prévoyait la suppression de la durée minimale hebdomadaire de travail. En lieu et place, la durée minimale de travail sera désormais limitée à un dixième de la semaine normale, soit 3,8 heures. Ce résultat, que le membre considère comme absurde, est le fruit d'un compromis politique. Désormais, les

richten op de naleving van deze grens van 3,8 uur. Vallen flexi-jobs tevens binnen deze regeling?

Er bestaan uiteraard situaties waarin personen slechts twee uur per dag werken. Sommige gepensioneerden werken in een supermarkt als flexi-jobber gedurende twee uur per dag. De motieven hiervoor zijn uiteenlopend: het vermijden van eenzaamheid, het onderhouden van sociale contacten en het verkrijgen van een financiële aanvulling. Dit leidt tot tevredenheid onder deze groep.

De arbeidsmarkt kenmerkt zich door een hoge mate van flexibiliteit. De invoering van deze maatregel is, volgens het lid, een positieve ontwikkeling; zij het wel niet revolutionair.

In het kader van administratieve vereenvoudiging heeft toenmalige staatssecretaris voor Administratieve Vereenvoudiging, de heer Van Quickenborne, samen met de voorzitter van de FOD Sociale Zekerheid, bevoegd voor de sociale inspecteurs, de prikklok afgeschaft. De heer Van Quickenborne merkt op dat het opnieuw streng controleren van werknemers niet wenselijk is.

*Mevrouw Sarah Schlitz (Ecolo-Groen)* wijst erop dat de minister schernt met een zogenaamde “flexibilisering” en “modernisering” van de arbeidsmarkt, een kwalificering die ze ten eerste betwist, aangezien de voorliggende maatregelen volgens haar de rechten van de werknemers in wezen aanzienlijk zullen uithollen.

De versoepeling van de regels inzake collectieve onderhandeling, het toelaten van meer avond-, nacht- en weekendwerk, alsook van het aantal gepresteerde uren, komen op een aantasting van de bestaande bescherming neer, aldus mevrouw Schlitz. Werknemers zullen zich daardoor minder collectief kunnen organiseren ter verdediging van hun rechten.

Het lid trekt een parallel met de situatie van voor de grote sociale verworvenheden. Men mag niet vergeten dat voor de huidige rechten is gestreden en dat die strijd heeft geleid tot wetgeving die de gezondheid, het gezinsleven en het persoonlijk evenwicht van de werknemers beschermt. Wat nu op tafel ligt, is geen “modernisering”, maar een zorgwekkend terug naar af.

Vervolgens gaat mevrouw Schlitz meer concreet in op de inhoud van het wetsontwerp, waarbij ze vooral kritiek uit op de hervorming van de werkroosters. De werknemers krijgen in toenemende mate vage en onvoorspelbare arbeidstijden. Alleen de werkgevers hebben daar baat bij. Momenteel moeten alle mogelijke werkroosters

inspecteurs devront donc s’assurer du respect de ce seuil de 3,8 heures. Les flexi-jobs seront-ils également soumis à ce régime?

Il peut bien entendu arriver que certaines personnes ne travaillent que deux heures par jour, comme par exemple certains pensionnés exerçant un flexi-job dans un supermarché. Leurs motivations sont diverses: éviter la solitude, maintenir des contacts sociaux ou obtenir un complément financier. Ce système donne satisfaction à ce groupe de travailleurs.

Le marché du travail se caractérise par un degré élevé de flexibilité. L’introduction de cette mesure constituerait, selon le membre, une évolution positive, même si elle n’aurait rien de révolutionnaire.

Dans le cadre de la simplification administrative, M. Van Quickenborne, lorsqu’il occupait le poste de secrétaire d’État à la Simplification administrative, avait supprimé la pointeuse, en collaboration avec le président du SPF Sécurité sociale, compétent à l’égard des inspecteurs sociaux. Il estime qu’un retour à un contrôle strict des travailleurs ne serait pas souhaitable.

*Mme Sarah Schlitz (Ecolo-Groen)* rappelle que le ministre met en exergue une prétendue “flexibilisation” et une “modernisation” du marché du travail. Elle conteste fermement cette qualification, estimant que les mesures proposées s’apparentent en réalité à un recul significatif des droits des travailleurs.

L’intervenante considère que l’assouplissement des règles en matière de négociation collective, l’augmentation du travail en soirée, de nuit et le week-end, ainsi que l’accroissement du nombre d’heures prestées traduisent une dégradation des protections existantes. Elle y voit un affaiblissement de la capacité des travailleurs à s’organiser collectivement pour défendre leurs droits.

La députée établit un parallèle avec la situation antérieure aux grandes conquêtes sociales, rappelant que les droits actuels sont le fruit de luttes ayant permis de mettre en place des cadres légaux visant à protéger la santé des travailleurs, leur vie familiale et leur équilibre personnel. Dans ce contexte, parler de “modernisation” revient à masquer un retour en arrière préoccupant.

Abordant plus concrètement le contenu du projet, l’intervenante critique en premier lieu la réforme des horaires de travail. Celle-ci introduit une plus grande imprécision et imprévisibilité pour les travailleurs, au bénéfice des employeurs. Actuellement, l’ensemble des horaires possibles doit être explicitement repris dans

expliciet in het arbeidsreglement worden opgenomen, wat transparantie en een gelijke behandeling van de werknemers waarborgt.

Met de voorgestelde hervorming zou dat systeem door een veel algemener kader worden vervangen. Het arbeidsreglement zou dan niet langer de exacte werkroosters bevatten, maar zou enkel algemene tijdvakken vastleggen (mogelijke werkdagen, marges binnen de dienstregelingen, minimum- en maximumwerktijd). De concrete werkroosters zouden dan in de individuele arbeidsovereenkomsten worden vastgelegd.

Die wijziging heeft aanzienlijke gevolgen. Mevrouw Schlitz benadrukt dat de werknemers, en vooral de werknemers in de grootdistributie of de bouw, geen duidelijk zicht op hun werkroosters zullen hebben zolang ze hun arbeidsovereenkomst niet hebben ondertekend. Ze zullen individueel moeten onderhandelen over hun arbeidsomstandigheden en niet kunnen steunen op een na onderhandeling vooraf bepaald collectief kader.

Mevrouw Schlitz ziet ter zake een uitholling van de collectieve waarborgen en een tendens naar een individualisering van de arbeidsrelatie, ten koste van de werknemers. Volgens haar zou het arbeidsreglement aldus zijn functie als waarborg van transparantie verliezen en verworden tot een flexibiliteitsinstrument ten dienste van de werkgever.

Mevrouw Schlitz vertolkt de ongerustheid van de vakbonden, die voor de risico's van een dergelijke evolutie waarschuwen. Met die voorgestelde maatregel zou de transparantie van de werkroosters binnen de bedrijven er kunnen bij inschieten, wat ook het toezicht zou belemmeren, zowel voor de werknemers als voor de sociale inspectie.

Ook de procedure voor het wijzigen van arbeidsreglementen wordt in het wetsontwerp versoepeld. Momenteel moet elke wijziging aan de werkroosters of het werkkader binnen het bevoegde paritair comité met een gekwalificeerde meerderheid worden aangenomen. Meer bepaald moet het voorstel zowel bij de vakbonden als bij de werkgeversorganisaties 75 % van de stemmen halen. Dat systeem staat borg voor een ruim gedragen consensus.

Mevrouw Schlitz benadrukt dat het voorliggende wetsontwerp een radicaal andere logica voorstaat. Voortaan zou een beslissing kunnen worden genomen wanneer ze wordt gesteund door de aanwezige vertegenwoordigers van één werkgeversorganisatie en één vakbond, zelfs indien die organisaties slechts een minderheid vertegenwoordigen. Met die wijziging stapt men over

le règlement de travail, ce qui garantit transparence et égalité de traitement entre les travailleurs.

Avec la réforme proposée, ce système serait remplacé par un cadre beaucoup plus général. Le règlement de travail ne détaillerait plus les horaires précis, mais se limiterait à fixer des plages globales (jours possibles de travail, amplitudes horaires, durées minimales et maximales). Les horaires concrets seraient dès lors définis au niveau du contrat individuel.

Ce changement a des conséquences importantes. Mme Schlitz souligne que les travailleurs, notamment dans des secteurs comme la grande distribution ou la construction, n'auraient plus de visibilité claire sur leurs horaires avant la signature de leur contrat. Ils seraient contraints de négocier individuellement leurs conditions de travail, sans pouvoir s'appuyer sur un cadre collectif préalablement défini et négocié.

L'intervenante y voit un affaiblissement des garanties collectives et une individualisation accrue de la relation de travail, au détriment des travailleurs. Elle estime que le règlement de travail perdrait ainsi sa fonction de transparence pour devenir un simple outil de flexibilité au service de l'employeur.

La députée relaie les préoccupations exprimées par les organisations syndicales, qui alertent sur les risques d'une telle évolution. Ce dispositif pourrait réduire la transparence des horaires au sein des entreprises et compliquer leur contrôle, tant pour les travailleurs que pour les services d'inspection sociale.

Le projet de loi assouplit aussi la procédure de modification du règlement de travail. Actuellement, toute modification relative aux horaires ou au cadre de travail doit être adoptée en commission paritaire à une majorité qualifiée, impliquant au moins 75 % des suffrages tant du côté des organisations de travailleurs que des organisations patronales. Ce système garantit un large consensus.

L'intervenante souligne qu'avec le projet de loi, cette logique est profondément modifiée. Une décision pourrait désormais être adoptée avec le soutien des représentants présents d'une seule organisation patronale et d'une seule organisation de travailleurs, même si ces organisations sont minoritaires. Ce changement marque un passage d'un modèle fondé sur un consensus large

van een model die op een brede consensus berust, naar een mechanisme waarbij beslissingen kunnen worden genomen op basis van een beperkte representativiteit.

Mevrouw Schlitz meent dat die evolutie het sociaal overleg duidelijk ondermijnt. De Raad van State heeft daar zelf op gewezen. Bepaalde geschillen over uurroosters of arbeidsreglementen zouden kunnen worden beslecht op basis van een akkoord gesloten door een gedeeltelijke vertegenwoordiging die mogelijk weinig representatief is voor de realiteit. De Raad van State beval een mechanisme aan dat rekening houdt met de relatieve representativiteit van de organisaties.

De hervorming heeft dus een tweeledig gevolg: de uurroosters worden minder duidelijk voor de werknemers en de waarborgen voor overleg met de vakbonden worden afgezwakt. Onder het mom van vereenvoudiging beperkt het wetsontwerp in werkelijkheid de mogelijkheid voor werknemers om vooraf concreet zicht te hebben op hun uurrooster.

De spreekster stelt ter zake een aantal vragen. Ze vraagt zich af of er beschermingsmaatregelen zijn om te voorkomen dat het algemene kader voor de arbeidstijden te ruim wordt. In hoeverre krijgen werknemers vooraf zicht op hun uurroosters, met name in het licht van de Europese eisen inzake transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden? Hoeveel daadwerkelijke onderhandelingsruimte blijft er over voor de werknemers als het kader wordt verruimd? Hoe kan de sociale inspectie doeltreffend controles uitvoeren? Tot slot is de spreekster verbaasd dat geen gevolg wordt gegeven aan de aanbeveling van de Raad van State inzake representativiteit.

Een tweede onderdeel van de hervorming betreft de verlaging van de wettelijke arbeidsduurdrempel. Het wetsontwerp verlaagt die duur van een derde van een voltijdse betrekking (momenteel ongeveer 12 uur) naar een tiende, dus ongeveer 3,8 uur. Die wijziging maakt de weg vrij voor een verdere versnippering van de arbeidsmarkt. De regel van een derde van de arbeidsduur was ingevoerd om een wildgroei aan heel kortlopende contracten te voorkomen en onzekerheid te beperken. Het systeem moest ervoor zorgen dat een baan een toereikend inkomen, daadwerkelijke sociale rechten en een stabiel loopbaantraject oplevert.

Door die drempel te verlagen, maakt de regering de weg vrij voor jobs met een zeer beperkte omvang, die geen zekerheid verschaffen qua inkomen, onvoldoende sociale rechten opleveren en geen uitzicht bieden op een stabiele loopbaan. De spreekster ziet daarin een duidelijke logica: werkgevers de mogelijkheid bieden arbeidskrachten in te schakelen wanneer ze die nodig

à un mécanisme permettant des décisions avec une représentativité limitée.

La députée considère que cette évolution affaiblit clairement la concertation sociale. Le Conseil d'État a lui-même pointé ce problème, en indiquant que certains différends liés aux horaires ou au règlement de travail pourraient être tranchés sur la base d'un accord émanant d'une représentation partielle et potentiellement peu représentative de la réalité du terrain. Le Conseil d'État recommandait un mécanisme tenant compte de la représentativité relative des organisations.

La réforme aboutit ainsi à une double conséquence: une réduction de la lisibilité des horaires pour les travailleurs et un affaiblissement des garanties de concertation pour les organisations syndicales. Sous couvert de simplification, le texte diminue en réalité la capacité des travailleurs à anticiper concrètement leurs horaires.

Dans ce contexte, l'intervenante formule plusieurs interrogations. Elle questionne l'existence de garde-fous permettant d'éviter que le cadre général des horaires ne devienne excessivement large. L'intervenante s'interroge également sur la capacité des travailleurs à anticiper leurs horaires, notamment au regard des exigences européennes en matière de conditions de travail transparentes et prévisibles. Elle demande quelle marge de négociation réelle subsistera pour les employés face à un cadre élargi, et comment l'inspection sociale pourra exercer efficacement ses contrôles. Enfin, l'intervenante s'étonne que la recommandation du Conseil d'État concernant la représentativité n'ait pas été suivie.

Un deuxième volet de la réforme concerne l'abaissement de la durée minimale hebdomadaire de travail. Le projet de loi réduit ce seuil d'un tiers d'un temps plein, soit environ 12 heures actuellement, à un dixième, soit environ 3,8 heures. Cette modification ouvre la voie à une fragmentation accrue de l'emploi. La règle du tiers-temps avait été instaurée pour éviter la multiplication de contrats de très courte durée et limiter la précarité. Cette règle visait à garantir qu'un emploi procure un revenu suffisant, des droits sociaux effectifs et une trajectoire professionnelle stable.

En abaissant ce seuil, le gouvernement ouvre la voie à des emplois extrêmement réduits, qui ne permettent ni de sécuriser les revenus, ni de construire des droits sociaux suffisants, ni d'envisager un parcours professionnel stable. L'intervenante y voit une logique claire: permettre aux employeurs de mobiliser une main-d'œuvre de manière ponctuelle, tout en bénéficiant de sa disponibilité et de

hebben, waarbij ze gebruik kunnen maken van hun beschikbaarheid en vaardigheden, zonder waardige en toereikende arbeidscontracten aan te hoeven bieden.

Volgens het lid is dat een nieuwe vorm van ultraflexibilisering, die ook in de hand wordt gewerkt door andere bestaande regelingen, zoals flexi-jobs, studentenjobs of overuren. De spreekster meent dat die regelingen vooral voordelig zijn voor werkgevers, maar ten koste gaan van werknemers.

Mevrouw Schlitz stelt dat ze in dergelijke contracten geen enkel voordeel voor de werknemers ziet. Banen met beperkte uren bieden geen mogelijkheid om voldoende sociale rechten op te bouwen, met name op het gebied van pensioen of werkloosheid.

Het lid vraagt zich af waar die hervormingen toe zullen leiden. Het risico bestaat dat er nog onzekerdere vormen van werk ontstaan zoals “nulurencontracten”, die in het Verenigd Koninkrijk bestaan. Dat zijn contracten zijn zonder garantie op werk, waarbij werknemers beschikbaar moeten blijven zonder zekerheid over inkomsten, wat bestaansonzekerheid en misstanden in de hand werkt.

Ze wijst ook op een veelzeggende passage in de memorie van toelichting bij het wetsontwerp, waarin sprake is van de mogelijkheid om een leefloon te combineren met een deeltijdse baan van bijvoorbeeld slechts enkele uren per week. Dergelijke benadering is illustratief voor de bredere insteek van de hervorming.

Volgens mevrouw Schlitz combineert de regering een aanscherping van de voorwaarden voor het verkrijgen van een werkloosheidsuitkering – waardoor meer mensen bij de OCMW's zullen terechtkomen – met het faciliteren van arbeidsovereenkomsten van heel korte duur. Dat komt erop neer dat de werkgevers beschikking krijgen over kwetsbare arbeidskrachten, die genoodzaakt zijn onzekere banen te accepteren, die geen financiële onafhankelijkheid of opbouw van rechten mogelijk maken, noch enig toekomstperspectief bieden.

De spreekster vraagt zich af of de betrokken werknemers onder dergelijke omstandigheden stabiliteit kunnen vinden en benadrukt dat een contract van slechts enkele uren per week onvoldoende is om een levensproject op te bouwen. Een en ander komt volgens haar neer op een vorm van hypocrisie. De desbetreffende banen worden voorgesteld als een springplank naar duurzame integratie op de arbeidsmarkt, maar concrete garanties in die richting ontbreken.

ses compétences, sans devoir proposer des contrats de travail dignes et suffisants.

La députée qualifie cette évolution de nouvelle forme d’“ultra-flexibilisation”, qu’elle rapproche d’autres dispositifs existants comme les flexi-jobs, les jobs étudiants ou encore le recours aux heures supplémentaires. Pour l’intervenante, ces mécanismes profitent principalement aux employeurs, au détriment des travailleurs.

Mme Schlitz affirme ne percevoir aucun avantage pour les travailleurs dans ce type de contrat. Ces emplois réduits ne permettent pas d’ouvrir des droits significatifs, notamment en matière de pension ou de chômage, et qu’ils contribuent à une accumulation insuffisante de droits sociaux.

Elle élargit ensuite la réflexion en s’interrogeant sur la direction prise par ces réformes. Il existe un risque d’évolution vers des formes d’emploi encore plus précaires, telles que les contrats “zéro heure”, qu’elle cite en exemple à partir de pratiques observées notamment au Royaume-Uni. Elle décrit ces contrats comme des engagements sans garantie de volume de travail, où les travailleurs doivent rester disponibles sans certitude de revenus, ce qui favorise la précarité et les abus.

L’intervenante relève également un passage qu’elle juge révélateur dans l’exposé des motifs du projet de loi, évoquant la possibilité pour des bénéficiaires du revenu d’intégration sociale de cumuler celui-ci avec un emploi très partiel, par exemple de quelques heures par semaine. Cette orientation met en lumière une logique plus large de la réforme.

Selon Mme Schlitz, le gouvernement combine en effet un durcissement des conditions d’accès aux allocations de chômage, susceptible de renvoyer davantage de personnes vers les CPAS, avec la facilitation de contrats de travail très courts. Cela revient à mettre à disposition des employeurs une main-d’œuvre fragilisée, contrainte d’accepter des emplois précaires qui ne permettent ni autonomie financière, ni constitution de droits, ni projection dans l’avenir.

L’intervenante questionne la capacité des travailleurs concernés à se stabiliser dans de telles conditions, soulignant qu’un contrat de quelques heures par semaine ne permet pas de construire un projet de vie. Elle critique ce qu’elle perçoit comme une forme d’hypocrisie consistant à présenter ces emplois comme un tremplin vers une insertion professionnelle durable, sans prévoir de garanties concrètes en ce sens.

Het lid hekelt de algemene inconsistentie van het gevoerde beleid. Ze wijst erop dat tevens de voorwaarden voor het verkrijgen van een volledig pensioen worden verstrengd en bepaalde werkloosheidstoelagen worden afgeschaft voor contracten van minder dan een halftijdse tewerkstelling. Ze vindt het dan ook tegenstrijdig om tegelijk het sluiten van nog kortere contracten te vergemakkelijken. Die combinatie van maatregelen legt extra druk op de werknemers, zonder hun een echt perspectief op verbetering te bieden.

Mevrouw Schlitz is sceptisch over de bewering dat werkgevers zouden worden gestimuleerd om uit eigen beweging deeltijdse banen aan te bieden. Zij gelooft integendeel dat de hervorming, bij gebrek aan een raamwerk of stimulans in die richting, de invoering van zeer korte contracten in de hand werkt. Die uren hadden nochtans kunnen worden gebruikt om mensen die al deeltijds aan het werk zijn meer werktijd te geven, waardoor zij aan een halftijdse baan of zelfs meer zouden kunnen komen. De hervorming heeft het tegenovergestelde effect aangezien de loopbanen nog meer zullen worden versnipperd, met negatieve gevolgen op de lange termijn, onder meer voor het pensioen.

De centrale vraag is dus: past deze hervorming in een duurzaam werkgelegenheidsbeleid of draagt ze bij aan het ontstaan van een gefragmenteerde arbeidsmarkt, waarin de risico's geleidelijk worden afgewenteld op de werknemers en de gemeenten? Ze benadrukt dat werknemers die in te beperkte banen blijven zitten, het risico lopen langdurig afhankelijk te worden van de OCMW's en niet terug te keren naar het federale werkloosheidsverzekeringsstelsel.

Het lid sluit zich aan bij de bezorgdheden van de werknemersorganisaties, die wijzen op een toegenomen risico op onzekere arbeidsomstandigheden, een verminderde toegang tot sociale rechten en een toegenomen aantal banen die te beperkt zijn om beroepsstabiliteit te garanderen. Er heerst ook bezorgdheid over een mogelijke onverenigbaarheid met het Europees kader inzake voorspelbare arbeidsvoorwaarden.

Mevrouw Schlitz constateert daarentegen dat de werkgeversorganisaties de hervorming steunen omdat zagezegd flexibiliteit nodig is. De regering kiest er duidelijk voor om zich bij die visie aan te sluiten en de beperkingen voor werkgevers te versoepelen, ook al worden de rechten van werknemers daardoor ingeperkt. De maatregelen zijn volgens haar in tegenspraak met de gedane beloften om de levensomstandigheden van werknemers te verbeteren.

Mevrouw Schlitz wijst er voorts op dat de Raad van State ook de aandacht vestigt op de onrechtstreekse

La députée dénonce une incohérence globale des politiques menées. Elle souligne que, parallèlement, les conditions d'accès à une pension complète sont renforcées et que certains compléments de chômage sont supprimés pour les contrats inférieurs à un mi-temps. Elle estime dès lors contradictoire de faciliter, dans le même temps, la conclusion de contrats encore plus réduits. Ces mesures combinées font peser des contraintes supplémentaires sur les travailleurs, sans leur offrir de réelles perspectives d'amélioration.

Mme Schlitz exprime son scepticisme quant à l'idée selon laquelle les employeurs seraient incités à proposer spontanément des emplois à mi-temps. Elle estime au contraire qu'en l'absence de cadre ou d'incitant en ce sens, la réforme favorise la création de très petits contrats. Ces heures auraient pourtant pu servir à compléter le temps de travail de personnes déjà occupées à temps partiel, leur permettant d'atteindre un mi-temps, voire davantage. La réforme produit l'effet inverse, en accentuant le morcellement des carrières, avec des conséquences négatives à long terme, notamment en matière de pension.

L'intervenante pose alors une question centrale: cette réforme constitue-t-elle une politique durable de l'emploi ou participe-t-elle à la construction d'un marché du travail fragmenté, dans lequel les risques sont progressivement transférés vers les travailleurs et vers les communes? Elle souligne en effet que des travailleurs maintenus dans des emplois trop réduits risquent de rester durablement dépendants des CPAS, sans réintégrer le système fédéral d'assurance chômage.

La députée relaie les préoccupations des organisations de travailleurs, qui pointent un risque accru de précarisation, un affaiblissement de l'accès aux droits sociaux et une multiplication d'emplois trop limités pour assurer une stabilité professionnelle. Elle mentionne également les inquiétudes relatives à une possible incompatibilité avec le cadre européen en matière de conditions de travail prévisibles.

Mme Schlitz constate, en revanche, que les organisations patronales soutiennent la réforme au nom de la flexibilité. Le gouvernement fait clairement le choix de s'aligner sur cette vision, en allégeant les contraintes pour les employeurs, même si cela se traduit par une diminution des droits pour les travailleurs. Elle dénonce une contradiction entre ces mesures et les engagements affichés d'amélioration des conditions de vie des travailleurs.

Mme Schlitz souligne ensuite que le Conseil d'État attire également l'attention sur les effets indirects de

gevolgen van de hervorming, met name inzake werkloosheid. Het risico bestaat dat sommige werknemers zullen worden gedwongen banen met een sterk beperkte werkweek te aanvaarden, zonder dat zij aanspraak kunnen maken op het statuut van deeltijdwerker met behoud van rechten. Ze betreurt dat de kwestie van een “passende dienstbetrekking”, namelijk de verplichting al dan niet een dergelijk contract te aanvaarden, niet aan bod komt in het wetsontwerp.

De spreekster is dan ook van oordeel dat geen rekening werd gehouden met de bezorgdheden van de werknemersorganisaties. Ze wijst ook op de verschillende gevolgen van de maatregel afhankelijk van het geslacht. Meer dan 40 % van de vrouwen werkt (vaak gedwongen) al deeltijds, tegenover minder dan 13 % van de mannen. De hervorming dreigt bestaande ongelijkheden nog uit te vergroten, door meer versnippering van de loopbanen, lagere inkomens en, op termijn, lagere pensioenen.

Tegen die achtergrond stelt het lid een aantal vragen. Ze vraagt zich af welke waarborgen er zijn om concurrentie te voorkomen tussen deeltijdwerknemers die hun werkuren willen uitbreiden en degenen met zeer beperkte contracten. Ze vraagt zich ook af hoe de hervorming zich verhoudt tot de aanscherping van het begrip passende dienstbetrekking, het niet in aanmerking nemen van de opmerkingen van de Raad van State, de genderimpactanalyse, alsook de algemene gevolgen voor de sociale rechten, met name in verband met de werkloosheids- en pensioenhervorming.

Mevrouw Schlitz gaat in op het derde onderdeel van de hervorming, namelijk de banalisering van nachtarbeid en de verlaging van de daarmee verband houdende premies. Via het wetsontwerp wordt de mogelijkheid tot nachtarbeid veralgemeend, terwijl die momenteel afgebakend is en beperkt blijft tot bepaalde uitzonderingen. Het arbeidsrecht is gebaseerd op het principe dat nachtarbeid geen gewone arbeid is, wegens de erkende gevolgen voor de gezondheid en het bioritme.

De hervorming zet dat beschermingsprincipe op losse schroeven door van nachtarbeid niet meer en niet minder dan een instrument van economische competitiviteit te maken. Het lid vindt dat een van de meest zorgwekkende aspecten van het wetsontwerp.

De spreekster wijst erop dat de vakbonden bezwaar maken tegen deze hervorming, zowel wat de economische diagnose als de gevolgen ervan betreft, met name op het gebied van gezondheidszorg, verloning en sociaal overleg. De werkgeversorganisaties zijn daarentegen wel voorstander van deze maatregelen en willen zelfs verder gaan, door het toepassingsgebied ervan uit te breiden en de regels nog verder te versoepelen.

la réforme, notamment en matière de chômage. Elle évoque le risque que certains travailleurs soient contraints d'accepter des emplois très réduits sans pouvoir bénéficier du statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits. Elle regrette que la question de l'“emploi convenable”, c'est-à-dire l'obligation d'accepter ou non ce type de contrat, n'ait pas été traitée dans le projet de loi.

L'intervenante estime dès lors que les préoccupations des organisations de travailleurs n'ont pas été prises en compte. Elle attire aussi l'attention sur l'impact différencié de la mesure selon le genre. Plus de 40 % des femmes travaillent déjà à temps partiel, contre moins de 13 % des hommes, souvent de manière contrainte. La réforme risque d'accentuer des inégalités existantes, en aggravant la fragmentation des carrières, la faiblesse des revenus et, à terme, le niveau des pensions.

Dans ce contexte, la députée formule plusieurs questions. Elle s'interroge sur les garanties prévues pour éviter une mise en concurrence entre travailleurs à temps partiel souhaitant augmenter leur temps de travail et ceux occupant des contrats très réduits. Elle questionne également l'articulation de la réforme avec le durcissement de la notion d'emploi convenable, l'absence de prise en compte des remarques du Conseil d'État, l'analyse d'impact de genre, ainsi que les effets globaux sur les droits sociaux, notamment en lien avec les réformes du chômage et des pensions.

Mme Schlitz aborde le troisième volet de la réforme: la banalisation du travail de nuit et la réduction des primes associées. Le projet prévoit de généraliser le recours au travail de nuit, alors que celui-ci est actuellement encadré et limité à certaines exceptions. Le droit du travail repose sur le principe selon lequel le travail de nuit n'est pas un travail ordinaire, en raison de ses effets reconnus sur la santé et sur les rythmes de vie.

La réforme remet en cause ce principe protecteur en transformant le travail de nuit en un outil ordinaire de compétitivité économique. L'intervenante considère qu'il s'agit de l'un des aspects les plus préoccupants du texte.

L'intervenante indique que les organisations de travailleurs contestent cette réforme tant sur le diagnostic économique que sur ses conséquences, notamment en matière de santé, de rémunération et de concertation sociale. À l'inverse, elle relève que les organisations patronales soutiennent largement ces mesures et souhaitent même aller plus loin, en élargissant leur champ d'application et en assouplissant davantage les règles.

Mevrouw Schlitz wijst erop dat de gevolgen van nachtarbeid op de gezondheid ruim gedocumenteerd zijn: slaapproblemen, chronische vermoeidheid, cardiovasculaire en metabole risico's, alsook een impact op de geestelijke gezondheid. Het is dan ook ongepast nachtarbeid als gewone arbeid te bestempelen. De spreker pleit ervoor de betrokken werknemers beter te beschermen, met inbegrip van passende medische begeleiding en specifieke compensaties.

Die problematiek overstijgt trouwens de individuele gezondheid. Analyses van onder meer het Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens vermelden mogelijke schadelijke gevolgen voor het gezinsleven en de rechten van het kind. Nachtarbeid kan een invloed hebben op de beschikbaarheid van ouders en bijgevolg op het welzijn en de ontwikkeling van kinderen, met grotere risico's voor gedrags- of geestelijke gezondheidsproblemen.

Het lid wijst op de organisatorische moeilijkheden die nachtarbeid veroorzaakt binnen gezinnen. Mevrouw Schlitz beschrijft een toenemende onbalans in de taakverdeling, waarbij de taken vaak door de andere ouder worden gedragen, en wijst op de discrepantie tussen die atypische werktijden en de huidige organisatie van de diensten (scholen, kinderdagverblijven, buitenschoolse activiteiten), die grotendeels zijn afgestemd op daguren. Ze betreurt het gebrek aan flankerende maatregelen om in te spelen op die realiteit.

Mevrouw Schlitz brengt ook de gevolgen voor de organisatie van de arbeid zelf voor het voetlicht. Ze wijst op verhoogde veiligheidsrisico's, een toename van het aantal en de ernst van de ongevallen, evenals een hoger ziekteverzuim. Die gevolgen staan haaks op de doelstelling van de regering om het aantal langdurig zieken terug te dringen. Sommige verslagen wijzen zelfs op een daling van de productiviteit als gevolg van nachtwerk.

De spreker verwijst voorts naar de aanbevelingen van bepaalde organisaties (zoals Solidaris), die van oordeel zijn dat elke uitbreiding van nachtwerk gepaard zou moeten gaan met uitgebreidere gezondheidsbeschermende maatregelen. Zulks behelst een beter toezicht op de gezondheid van de werknemers, aangescherpte preventiemaatregelen, aangepaste werkplekken, adequate voorlichting en een doeltreffende follow-up door de arbeidsarts.

Het lid vindt het jammer dat het wetsontwerp niet gepaard gaat met een grondige volksgezondheidsimpactanalyse, terwijl het wel de organisatie van de arbeid ingrijpend beoogt te wijzigen. Mevrouw Schlitz ontwaart daarin een enorme tegenstrijdigheid qua beleid: enerzijds

Mme Schlitz rappelle que les effets du travail nocturne sur la santé sont largement documentés: troubles du sommeil, fatigue chronique, risques cardiovasculaires et métaboliques, ainsi qu'un impact sur la santé mentale. Dès lors, il est inapproprié de considérer le travail de nuit comme un travail ordinaire. L'intervenante plaide pour une protection renforcée des travailleurs concernés, incluant un suivi médical adapté et des compensations spécifiques.

L'intervenante souligne également que cette problématique dépasse la seule santé individuelle. En s'appuyant notamment sur des analyses de l'Institut fédéral pour les droits humains, elle met en avant les atteintes potentielles à la vie familiale et aux droits de l'enfant. Le travail de nuit peut affecter la disponibilité des parents et, par conséquent, le bien-être et le développement des enfants, avec des risques accrus de problèmes comportementaux ou de santé mentale.

La députée insiste sur les difficultés organisationnelles que cela engendre au sein des familles. Elle décrit un déséquilibre accru dans la répartition des tâches, souvent assumées par l'autre parent, et souligne l'inadéquation entre ces horaires atypiques et l'organisation actuelle des services (écoles, garderies, activités extrascolaires), largement conçus pour des horaires de jour. Elle regrette l'absence de mesures d'accompagnement pour répondre à ces réalités.

Mme Schlitz met également en évidence les conséquences sur l'organisation du travail elle-même. Elle évoque des risques accrus en matière de sécurité, une augmentation de la fréquence et de la gravité des accidents, ainsi qu'un absentéisme plus élevé. Ces effets entrent en contradiction avec l'objectif affiché du gouvernement de réduire le nombre de malades de longue durée. Certains rapports pointent même une baisse de productivité liée au travail de nuit.

L'intervenante relaie en outre les recommandations de certaines organisations, comme Solidaris, qui estiment que toute extension du travail de nuit devrait s'accompagner d'un renforcement des protections sanitaires. Cela impliquerait une meilleure surveillance de la santé des travailleurs, des outils de prévention renforcés, une adaptation des postes de travail, une information adéquate et un suivi effectif par la médecine du travail.

La députée regrette qu'aucune analyse d'impact sanitaire approfondie n'accompagne le projet de loi, alors même que celui-ci modifie en profondeur l'organisation du travail. Elle y voit une contradiction politique majeure: d'un côté, le gouvernement affirme vouloir réduire les

beweert de regering dat ze het aantal langdurig zieken wil terugdringen en de loopbaan van de werknemers wil verlengen; anderzijds wordt het pad geëffend voor vormen van werk waarvan de schadelijke gevolgen voor de gezondheid algemeen bekend zijn.

Mevrouw Schlitz heeft meerdere vragen. Hoe verantwoordt de regering die hervorming in het licht van haar eigen doelstellingen op het gebied van volksgezondheid? Welke concrete waarborgen zijn er op het gebied van gezondheidstoezicht, met name wat betreft preventie en bedrijfsgeneeskunde? Hoe valt de beoogde hervorming te verzoenen met de verlenging van de loopbaan en de noodzaak om arbeid doenbaar te houden?

De regering voert aan de premies voor nachtarbeid te verminderen ter wille van het concurrentievermogen. Voor 14 paritaire comités worden de premies voor nachtarbeid verminderd, wat een groot probleem op het gebied van sociale rechtvaardigheid vormt.

De spreekster brengt in herinnering dat in een studie van Minerva (organisatie voor evidence-based practice) op basis van de eerste plannen van de regering een raming werd gemaakt van de gevolgen van het eerste hervormingsscenario (vermindering van de premies voor arbeid tussen middernacht en 5 uur 's ochtends). De parameters werden weliswaar een klein beetje aangepast ingevolge de opmerkingen van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO), maar de algemene logica blijft ongewijzigd.

Volgens de voormelde studie zou de hervorming betrekking hebben op ongeveer 32.000 nachtwerkers en 140.000 avondwerkers, verdeeld over 14 paritaire comités, terwijl de regering aanvankelijk had aangekondigd dat het toepassingsgebied beperkt zou blijven tot 5 paritaire comités. De spreekster wijst daarnaast op aanzienlijke financiële gevolgen: een jaarlijks nettoverlies van ongeveer 25 miljoen euro voor de werknemers, evenals ongeveer 20 miljoen euro voor de sociale zekerheid en de overheidsfinanciën, tegenover een geraamde winst van 45 miljoen euro voor de bedrijven.

Mevrouw Schlitz benadrukt dat die door het Monitoringcomité bevestigde cijfers wijzen op een aanzienlijke daling van de overheidsontvangsten, wat in tegenspraak is met de gestelde doelstellingen inzake begrotingsdiscipline. De beoogde hervorming zorgt er dus voor dat middelen van de werknemers en de samenleving naar de bedrijven worden overgeheveld.

Vervolgens gaat de spreekster in op de concrete gevolgen voor de werknemers. In de transport- en logistieksector is sprake van een maandelijks verlies van ongeveer 116 euro bruto voor een voltijdse nachtwerker

maladies de longue durée et allonger les carrières; de l'autre, il facilite des formes de travail dont les effets néfastes sur la santé sont bien établis.

Mme Schlitz a plusieurs questions: comment le gouvernement justifie cette réforme au regard de ses propres objectifs en matière de santé publique? Quelles sont les garanties concrètes prévues en matière de surveillance de la santé, notamment en ce qui concerne la prévention et la médecine du travail? Comment concilier cette réforme avec l'allongement des carrières et la nécessité de rendre le travail soutenable?

Le gouvernement décide de diminuer les primes de nuit au nom de la compétitivité. Les primes de nuit sont réduites pour 14 commissions paritaires, ce qui constitue un problème majeur de justice sociale.

L'intervenante rappelle qu'une étude réalisée par l'organisation "Minerva", basée sur les premières projections du gouvernement, estimait les effets de la réforme dans une configuration initiale de réduction des primes entre minuit et 5 heures du matin. Bien que les paramètres aient été légèrement modifiés à la suite d'observations de l'Organisation internationale du travail (OIT), la logique générale reste inchangée.

Selon cette étude, la réforme concernerait environ 32.000 travailleurs de nuit et 140.000 travailleurs du soir répartis dans 14 commissions paritaires, alors que le gouvernement avait initialement annoncé un champ d'application limité à cinq commissions. L'intervenante évoque également des impacts financiers significatifs: une perte nette annuelle d'environ 25 millions d'euros pour les travailleurs, environ 20 millions pour la sécurité sociale et les finances publiques, et un gain estimé à 45 millions pour les entreprises.

Mme Schlitz souligne que ces chiffres, également relevés par un comité de monitoring, mettent en évidence une baisse importante des recettes publiques, en contradiction avec les objectifs affichés de rigueur budgétaire. La réforme organise ainsi un transfert de ressources des travailleurs et de la collectivité vers les entreprises.

Elle détaille ensuite les conséquences concrètes pour les travailleurs. Dans le secteur du transport et de la logistique, une perte mensuelle d'environ 116 euros bruts est évoquée pour un travailleur de nuit à temps

die het minimumloon verdient. In de levensmiddelen-sector zou dat verlies kunnen oplopen tot ongeveer 343 euro bruto per maand en in sommige gevallen, met name bij bedrijven waar de premies hoger zijn, zou zulks zelfs kunnen oplopen tot 562 euro per maand. Dat zijn aanzienlijke bedragen voor werknemers die zwaar werk verrichten.

De gevolgen van de hervorming komen niet voornamelijk tot uiting in de e-commerce, maar hebben een grote impact in de levensmiddelensector en andere traditionele sectoren. Derhalve is de spreekster van oordeel dat het economische argument dat de regering aanvoert (namelijk dat het concurrentievermogen van de e-commerce steun moet krijgen), zeer twijfelachtig en onvoldoende gericht lijkt.

Mevrouw Schlitz heeft ter zake een aantal vragen. Zo wil ze vooreerst weten of er een geactualiseerde raming is gedaan van de kosten voor de sociale zekerheid en de overheidsfinanciën. Ze vraagt zich ook af hoe het komt dat de hervorming zagezegd bedoeld is om de e-commerce te ondersteunen, maar in werkelijkheid sectoren ten goede komt waar dat argument geen steek houdt. Tot slot vraagt ze zich nog af welk draagvlak een competitiviteitsbeleid kan hebben dat wordt gefinancierd door te snoeien in de lonen van werknemers met een zwaar beroep, in sectoren nota bene waar de loonmassa niet de voornaamste concurrentiepijler vormt.

Vervolgens staat mevrouw Schlitz stil bij het afkalkende sociaal overleg. Volgens het advies van de Raad van State wordt met het voorliggende wetsontwerp een vereenvoudigde procedure voor de invoering van nachtarbeid ingesteld die het nut van collectieve onderhandelingen uitholt.

Die ontwikkeling stuit ook op kritiek van het Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens, dat stelt dat aldus dreigt te worden getornd aan de in artikel 23 van de Grondwet verankerde waarborgen en het standstillbeginsel, dat oplegt dat het bestaande beschermingsniveau niet mag worden afgebouwd. Met die kritiek is geenszins rekening gehouden in het wetsontwerp.

De spreekster meent dat die procedurele vereenvoudiging de ruimte voor overleg tussen de sociale partners onvermijdelijk zal vernauwen. Met de op stapel staande wet wordt het gemakkelijker collectieve overlegregelingen te omzeilen en aldus de inspraak van werknemers in hun werk en werkomstandigheden te beknotten.

Volgens mevrouw Schlitz speelt die strategie vooral in op de roep van de werkgevers om administratieve vereenvoudiging, want ze is onbestaanbaar met de intentie om de sociale dialoog uit te bouwen. In dat

plein au salaire minimum. Dans le commerce alimentaire, cette perte pourrait atteindre environ 343 euros bruts par mois, et dans certains cas, notamment dans des entreprises où les primes sont plus élevées, elle pourrait aller jusqu'à 562 euros mensuels. Ces montants sont particulièrement significatifs pour des travailleurs exerçant déjà des métiers pénibles.

Les effets de la réforme ne se concentrent pas principalement dans le secteur de l'e-commerce, mais touchent largement le commerce alimentaire et d'autres secteurs traditionnels. Elle estime dès lors que l'argument économique avancé par le gouvernement, visant à soutenir la compétitivité de l'e-commerce, apparaît largement discutable et insuffisamment ciblé.

Mme Schlitz formule plusieurs interrogations. Elle demande si une évaluation actualisée du coût pour la sécurité sociale et les finances publiques a été réalisée. Elle questionne également la cohérence entre l'objectif affiché de soutien à l'e-commerce et les effets réels de la réforme dans des secteurs où cet argument ne s'applique pas. Enfin, elle interroge la légitimité d'une politique de compétitivité financée par une baisse des revenus de travailleurs exerçant des fonctions pénibles, dans des secteurs où la masse salariale ne constitue pas le principal levier de compétitivité.

Mme Schlitz aborde ensuite le recul de la concertation sociale. Selon l'avis du Conseil d'État, le projet de loi introduit une procédure simplifiée pour la mise en place du travail de nuit, ce qui réduit le rôle de la négociation collective.

Cette évolution est également critiquée par l'Institut fédéral des droits humains, qui y voit un risque de recul des garanties liées à l'article 23 de la Constitution et au principe de *standstill*, lequel impose de ne pas diminuer le niveau de protection existant. Or, cette critique n'a pas été prise en compte dans le projet de loi.

L'intervenante considère que cette simplification procédurale réduit concrètement les espaces de concertation entre partenaires sociaux. Le projet de loi facilite le contournement des mécanismes de dialogue collectif, en affaiblissant la capacité des travailleurs à influencer l'organisation de leur travail et ses conditions.

Pour l'intervenante, cette orientation répond davantage à une demande patronale de simplification administrative qu'à une volonté de renforcer le dialogue social. Dans ce cadre, elle formule plusieurs questions adressées au

verband heeft het lid dan ook een aantal vragen voor de regering. Waarom wordt de bepaling behouden, ondanks de opmerkingen van de Raad van State? Wat is de juridische verantwoording ten aanzien van het standstillbeginsel uit artikel 23 van de Grondwet? Waarom wordt de collectieve onderhandelingsruimte ingeperkt voor een dermate belangrijk aspect als de arbeidsomstandigheden?

Mevrouw Schlitz wijst erop dat deze hervorming van de nachtarbeid tweedracht zal zaaien onder werknemers. Wie in bepaalde sectoren na 2026 in dienst treedt, zal immers lagere nachtpremies krijgen, waardoor werknemers die nochtans hetzelfde werk verrichten binnen hetzelfde bedrijf, verschillend zullen worden behandeld louter en alleen op basis van hun datum van indiensttreding.

Die situatie effent het pad voor een neerwaartse nivellering; werkgevers zullen immers geneigd zijn al hun werknemers gaandeweg over te hevelen naar dat minder gunstige regime met lagere nachtpremies.

Vervolgens staat de spreekster stil bij artikel 11 van het wetsontwerp, dat voorschrijft dat nieuwe werknemers alleen nog een nachtpremie krijgen voor de uren tussen 23 uur en 6 uur, terwijl hun collega's die eerder in dienst zijn getreden, de huidige regeling met nachtpremies tussen 20 uur en 6 uur behouden. Er is echter een uitzonderingsbepaling ingebouwd die de mogelijkheid biedt van die regeling af te wijken aan de hand van conventionele of reglementaire bepalingen dan wel via het arbeidsreglement, op voorwaarde dat de afwijking ingaat na 1 april 2026.

Mevrouw Schlitz vraagt naar de precieze draagwijdte van die bepaling. Ze vraagt wat concreet wordt beoogd met die afwijking, op wie ze van toepassing is en hoe ze werkt. Maakt die afwijking het mogelijk de premies tussen 20.00 en 23.00 uur opnieuw in te voeren voor nieuwe werknemers, of biedt ze integendeel de mogelijkheid de regels te wijzigen voor werknemers die al in dienst zijn, wat in tegenspraak zou zijn met de bewering dat verworven rechten behouden zouden blijven?

De spreekster vraagt de minister te bevestigen of de reeds in dienst zijnde werknemers in de praktijk een deel van hun premies zouden kunnen verliezen hoewel ze in dienst blijven, wat in tegenspraak zou zijn met de oorspronkelijke toezeggingen van de regering.

Mevrouw Schlitz gaat vervolgens in op het onderdeel van de hervorming betreffende de bescherming tegen ontslag. Het wetsontwerp beperkt de maximale

gouvernement: les raisons du maintien de cette disposition malgré les remarques du Conseil d'État, la justification juridique au regard de l'article 23 de la Constitution et du principe de *standstill*, ainsi que les motifs ayant conduit à réduire la place de la négociation collective sur une question aussi centrale pour les conditions de travail.

Mme Schlitz met en évidence une dualisation croissante des travailleurs introduite par la réforme du travail de nuit. Pour les travailleurs engagés après 2026 dans certains secteurs, les primes de nuit seront réduites, créant ainsi une différence de traitement entre travailleurs effectuant pourtant les mêmes tâches au sein d'une même entreprise, mais selon leur date d'engagement.

Cette situation ouvre la voie à une stratégie d'harmonisation par le bas, les employeurs étant incités à aligner progressivement l'ensemble des travailleurs sur le régime le moins favorable, c'est-à-dire celui avec des primes réduites.

L'intervenante s'attarde ensuite sur une disposition précise du projet, l'article 11, qui prévoit que les nouveaux travailleurs ne bénéficieraient de primes de nuit que pour les prestations entre 23 h et 6 h, tandis que les travailleurs déjà en poste conserveraient le régime actuel couvrant de 20 h à 6 h. Elle relève toutefois une clause de dérogation mentionnant qu'il peut être dérogé à ce régime par des dispositions conventionnelles, réglementaires ou par le règlement de travail, à condition que cette dérogation entre en vigueur après le 1<sup>er</sup> avril 2026.

Mme Schlitz interroge alors la portée exacte de cette disposition. Elle demande à quoi renvoie concrètement cette dérogation, à qui elle s'applique, et dans quel sens elle fonctionne. Elle questionne notamment si elle permet de rétablir les primes entre 20 h et 23 h pour les nouveaux travailleurs, ou si elle ouvre au contraire la possibilité de modifier le régime des travailleurs déjà en place, ce qui contredirait l'affirmation selon laquelle les droits acquis seraient maintenus.

L'intervenante demande au ministre de confirmer si les travailleurs déjà en poste pourraient, en pratique, perdre une partie de leurs primes malgré leur maintien dans l'emploi, ce qui contredirait les engagements initiaux du gouvernement.

Mme Schlitz aborde le volet de la réforme relatif à la protection contre le licenciement. Le projet de loi limite la durée maximale du préavis à 52 semaines à partir de

opzeggingstermijn tot 52 weken vanaf 17 jaar anciënniteit voor overeenkomsten die na 1 april worden gesloten, wat de aan de anciënniteit verbonden bescherming verzwakt.

Zulks maakt het gemakkelijker ervaren werknemers met een lange staat van dienst bij het bedrijf te ontslaan, terwijl juist die werknemers bij re-integratie vaak het kwetsbaarst zijn op de arbeidsmarkt. Er blijft nog steeds veel discriminatie op basis van leeftijd, zoals blijkt uit recente studies die wijzen op een aanzienlijk aantal mensen dat daarmee te maken krijgt tijdens het zoeken naar werk of bij ontslagprocedures.

De spreekster is van oordeel dat de voorliggende hervorming past in een streven naar kostenverlaging voor de werkgevers in geval van ontslag, waarbij de gevolgen dreigen te worden doorgeschoven naar het werkloosheidssysteem en dus naar de sociale zekerheid.

Mevrouw Schlitz wijst erop dat het wetsontwerp niet voortvloeit uit een sociale consensus. Uit de adviezen van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven blijkt dat er zich een duidelijke tegenstelling aftekent tussen de vakbonden en de werkgeversorganisaties, waarbij de vakbonden de hervorming van de hand wijzen, terwijl de werkgevers er voorstander van zijn. Ze betreurt dat de regering, gelet op die uiteenlopende standpunten, ervoor heeft gekozen vooral de eisen van de werkgevers te volgen.

De spreekster vraagt de minister welke besparingen de werkgevers naar schatting zullen realiseren als gevolg van de maatregelen. Ze is van oordeel dat de versoepeling van de ontslagregels het gemakkelijker zal maken oudere werknemers te ontslaan, in het bijzonder diegenen die al kwetsbaarder zijn op de arbeidsmarkt.

In dat opzicht bekritiseert zij dat er in de hervorming geen specifieke bepalingen zijn opgenomen inzake het tegengaan van leeftijdsdiscriminatie. Er zijn geen maatregelen gepland om oudere werknemers te beschermen, terwijl juist zij bijzonder kwetsbaar zijn voor werkloosheid en uitsluiting van de arbeidsmarkt, met name in het licht van de recente hervormingen van het werkloosheidsstelsel.

Mevrouw Schlitz stelt dat het beter zou zijn geweest om, in plaats van ontslagen te vergemakkelijken, het behoud van werk te stimuleren via functieaanpassingen en via opleidingen, waardoor werknemers kunnen omschakelen naar minder zware taken. Bij gebrek aan dergelijke maatregelen worden de lasten van herstructureringen afgewenteld op de samenleving, meer bepaald via de sociale zekerheid, die de gevolgen van de ontslagen moet opvangen.

17 ans d'ancienneté pour les contrats conclus après le 1<sup>er</sup> avril, ce qui affaiblit la protection liée à l'ancienneté.

Cette évolution rend plus facile le licenciement de travailleurs expérimentés ayant pourtant une longue ancienneté dans l'entreprise, alors même que ces travailleurs sont souvent les plus vulnérables sur le marché du travail en cas de réinsertion. Les discriminations liées à l'âge demeurent fréquentes, comme le montrent certaines études récentes évoquant une part importante de personnes concernées lors des recherches d'emploi ou des procédures de licenciement.

L'intervenante considère que cette réforme s'inscrit dans une logique de réduction du coût du licenciement pour les employeurs, avec un risque de transfert des conséquences vers le chômage et donc vers la sécurité sociale.

Mme Schlitz souligne que le texte ne résulte pas d'un consensus social. Les avis du Conseil national du travail et du Conseil central de l'économie révèlent une opposition nette entre organisations syndicales et patronales, les premières rejetant globalement la réforme tandis que les secondes la soutiennent. Elle regrette que, dans ce contexte de divergence, le gouvernement ait choisi de suivre principalement les revendications patronales.

L'intervenante interroge le ministre sur les économies attendues pour les employeurs à la suite de ces mesures. Elle estime que l'assouplissement des règles de licenciement facilitera le départ de travailleurs âgés, en particulier ceux qui se trouvent déjà dans des situations de plus grande vulnérabilité sur le marché du travail.

Elle critique à cet égard l'absence de dispositions spécifiques dans la réforme concernant la lutte contre les discriminations liées à l'âge. Aucune mesure n'est prévue pour protéger les travailleurs âgés, alors même que ceux-ci sont particulièrement exposés au chômage et à l'exclusion du marché du travail, notamment dans le contexte de réformes récentes du système de chômage.

L'intervenante soutient que, plutôt que de faciliter les licenciements, il aurait été préférable d'encourager le maintien en emploi via des dispositifs d'adaptation des postes et de formation, permettant une réorientation des travailleurs vers des tâches moins pénibles. L'absence de telles mesures revient à transférer la charge des restructurations vers la collectivité, notamment via la sécurité sociale, qui devra assumer les conséquences des licenciements.

De spreekster hekelt bovendien de kortzichtige benadering waarbij loonkosten voor werkgevers worden verlaagd ten koste van ervaren werknemers, die vaak worden vervangen door jongere arbeidskrachten. Dat mechanisme leidt tot een verlies aan competenties binnen bedrijven en tot algemene maatschappelijke kosten.

Mevrouw Schlitz vat vervolgens het tweede deel van haar betoog aan, dat betrekking heeft op overuren. Ze wijst erop dat de hervorming het aantal toegestane overuren in de meeste sectoren op 360 uur brengt en in de horeca op 450 uur, waarvan een deel zonder specifieke reden noch overloon zou kunnen worden gepresteerd op basis van een eenvoudige overeenkomst tussen werkgever en werknemer.

Ze stipt aan dat in de voorliggende regeling een vrijstelling van sociale en fiscale bijdragen zou gelden voor 240 uren, wat zou leiden tot minder socialezekerheidsontvangsten. Ze vraagt of de regering dat kan bevestigen. Volgens haar komt die regeling neer op een uitbreiding van de bestaande regeling van de relanceoveruren.

De spreekster laakt dat beleid, want het ondermijnt de financiering van de sociale zekerheid en beperkt tegelijk de sociale rechten die aan het gepresteerde werk zijn verbonden, met name op het gebied van pensioenen. Door de koppeling tussen arbeid en bijdragen te verzwakken, snoeit de hervorming in de toekomstige rechten van werknemers, terwijl de financiële voordelen groter worden voor werkgevers, omdat die aanzienlijk minder loonkosten moeten betalen.

De spreekster trekt ook in twijfel dat overuren daadwerkelijk vrijwillig worden gepresteerd. Ze wijst op de structurele ongelijkheid tussen werkgever en werknemer. De automatische verlenging van overeenkomsten evenals economische druk kunnen de daadwerkelijke weigeringsvrijheid van werknemers beperken, waardoor het nog maar de vraag is in hoeverre er sprake is van "vrijwilligheid".

Mevrouw Schlitz voegt eraan toe dat de afschaffing van de interne limiet voor overuren een verdere verzwakking betekent van de bestaande waarborgen tegen overwerk, doordat niet-gerecupereerde uren kunnen worden opgebouwd zonder dat er een bindend maximum geldt.

Ten slotte hekelt ze de in het wetsontwerp opgenomen wijzigingen van het Sociaal Strafwetboek, omdat die volgens haar bepaalde verplichtingen uit het arbeidsrecht afzwakken en daarmee ook het aantal mogelijke overtredingen en sancties verminderen. Ze ziet daarin

Elle critique également une logique qu'elle juge court-termiste, consistant à réduire les coûts salariaux des employeurs au détriment de travailleurs expérimentés, souvent remplacés par une main-d'œuvre plus jeune. Ce mécanisme engendre des pertes de compétences dans les entreprises et un coût social global supporté par la collectivité.

Mme Schlitz aborde ensuite le second volet de son intervention relatif aux heures supplémentaires. Elle rappelle que la réforme porte le contingent d'heures supplémentaires autorisées à 360 heures dans la plupart des secteurs et à 450 heures dans l'horeca, dont une partie pourrait être prestée sans motif particulier ni sur-salaire, sur la base d'un simple accord entre employeur et travailleur.

Elle souligne que, pour 240 de ces heures, le régime envisagé permettrait une exonération de cotisations sociales et fiscales, ce qui aurait pour effet de réduire les recettes de la sécurité sociale. Elle interroge le gouvernement sur la confirmation de ce dispositif, qu'elle décrit comme une extension des mécanismes existants d'heures supplémentaires de relance.

L'intervenante critique cette orientation en estimant qu'elle fragilise le financement de la sécurité sociale tout en réduisant les droits sociaux associés au travail presté, notamment en matière de pension. En affaiblissant le lien entre travail et cotisations, la réforme diminue les droits futurs des travailleurs tout en renforçant les avantages financiers pour les employeurs, qui bénéficieraient d'une réduction de charges importantes.

L'intervenante met également en doute le caractère réellement volontaire des heures supplémentaires, en soulignant le déséquilibre structurel entre employeur et travailleur. La reconduction automatique des accords et la pression économique peuvent limiter la liberté effective de refus des travailleurs, ce qui remettrait en cause la notion de volontariat.

Mme Schlitz ajoute que la suppression de la "limite interne" des heures supplémentaires constitue un affaiblissement supplémentaire des garde-fous existants contre le surtravail, en permettant l'accumulation d'heures non récupérées sans plafond contraignant.

Enfin, elle critique les modifications du Code pénal social prévues par le texte, estimant qu'elles réduisent certaines obligations du droit du travail et, par conséquent, le nombre d'infractions et de sanctions possibles. Elle y voit non pas un renforcement de l'inspection sociale,

geen versterking van de sociale inspectie, maar een algemene versoepeling van het arbeidsrechtelijke kader.

Ze betwijfelt tot slot dat de hervorming als geheel zal bijdragen tot de nagestreefde werkzaamheidsgraad van 80 %, omdat de toename van het aantal overuren geen duurzame banen oplevert, maar ertoe dreigt te leiden dat wie al aan de slag is, nog meer moet werken, ten koste van de werkzoekenden.

*De heer David Clarinval, vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Landbouw, herinnert eraan dat verschillende commissieleden de vrees hebben geuit dat het gevoerde beleid onvoldoende nieuwe jobs zal creëren en dat het in sommige gevallen werk precairder kan maken.*

De minister neemt die bekommelingen ten volle ter harte. Het is niet de bedoeling mensen in bestaansonzekerheid te storten, maar wel om verantwoordelijk te handelen en de arbeidsmarkt in zijn geheel voort te helpen. Er dient volop op een verhoging van de werkzaamheidsgraad te worden ingezet, aangezien daar nog een aanzienlijk onaangeboord potentieel ligt. Tezelfdertijd moet de koopkracht worden veiliggesteld en de economische groei worden ondersteund.

Volgens de minister bestaan er, los van die ongerustheid, verschillende invalshoeken om naar de arbeidsmarkt te kijken. Het werkgelegenheidsvolume is volgens hem geen vast gegeven, maar evolueert naargelang van de economische dynamiek en de voorwaarden waaronder de bedrijven zich kunnen ontwikkelen.

De rol van een minister van Werk bestaat erin een gunstig kader voor jobcreatie te scheppen, via steun aan de economische activiteit, aan investeringen en aan het concurrentievermogen van onze bedrijven.

Door dat concurrentievermogen te versterken, kunnen we de groei stimuleren, meer economische activiteit creëren en *in fine* meer jobkansen genereren. Tegelijkertijd wordt de koopkracht van de werknemers er duurzaam door ondersteund.

Daarbij moet er constant op worden toegezien dat de stimulatie van de economische ontwikkeling in balans blijft met de kwaliteit van de jobs en het respect voor de werknemers.

Concreet betekent dit dat op verscheidene aspecten wordt ingezet: energiekosten, administratieve vereenvoudiging, een aangepast fiscaal kader en een

mais un assouplissement général du cadre juridique du travail.

Elle conclut en remettant en question la cohérence globale de la réforme avec l'objectif affiché d'un taux d'emploi de 80 %, estimant que l'augmentation des heures supplémentaires ne crée pas d'emplois durables mais risque plutôt de concentrer davantage le travail sur les personnes déjà en emploi, au détriment des demandeurs d'emploi.

*M. David Clarinval, vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et de l'Agriculture, rappelle que plusieurs membres de la commission ont exprimé la crainte que les politiques menées ne conduisent pas à la création d'emplois suffisants et qu'elles puissent, dans certains cas, engendrer une forme de précarisation du travail.*

Le ministre dit prendre ces préoccupations pleinement au sérieux. L'objectif n'est pas de précariser, mais bien d'agir de manière responsable pour faire progresser l'ensemble du marché du travail. Il convient de pleinement miser sur une augmentation de l'emploi, car il existe encore un potentiel important inexploité. Dans le même temps, il est essentiel de préserver le pouvoir d'achat et de soutenir la croissance économique.

Le ministre croit toutefois qu'il existe, au-delà de ces inquiétudes, des approches différentes quant à la manière d'appréhender le marché du travail. Le ministre considère que le volume d'emploi n'est pas une donnée figée, mais qu'il évolue en fonction de la dynamique économique et des conditions dans lesquelles les entreprises peuvent se développer.

Le rôle d'un ministre de l'Emploi est de mettre en place un cadre favorable à la création des emplois. Cela passe notamment par le soutien à l'activité économique, à l'investissement et à la compétitivité de nos entreprises.

C'est en renforçant cette compétitivité que nous pouvons stimuler la croissance, créer davantage d'activité et, *in fine*, générer des opportunités d'emploi. Ce processus contribue également à soutenir durablement le pouvoir d'achat des travailleurs.

Il s'agit d'un équilibre qu'il faut constamment rechercher: favoriser le développement économique tout en veillant à la qualité des emplois et au respect des travailleurs.

Concrètement, cela implique d'agir sur plusieurs leviers: les coûts énergétiques, la simplification administrative, un cadre fiscal adapté, ainsi que des politiques de l'emploi

werkgelegenheidsbeleid dat zowel de productiviteit verbetert als zorgt voor een betere balans tussen werk en privéleven.

Het beleid van de minister volgt die logica, door voorwaarden te scheppen voor een duurzame economische ontwikkeling die de werkgelegenheid en de koopkracht ten goede komt.

De minister is ervan overtuigd dat via die doelstelling – in de veronderstelling dat geen afbreuk wordt gedaan aan de sociale dialoog en dat iedereen zijn verantwoordelijkheid neemt – de uitdagingen voor onze arbeidsmarkt kunnen worden aangegaan.

In antwoord op de vragen van verscheidene parlementsleden (de heren Ronse en Moons en de dames Moscufo, Pirson en Schlitz) over de begrotingsimpact en de band tussen jobcreatie en de hervorming van het nachtwerk geeft de minister mee dat het optrekken van de werkzaamheidsgraad tot 80 % niet met slechts één maatregel kan worden bereikt. Daarvoor is een geheel aan maatregelen nodig, waar de regering vandaag werk van maakt en waardoor meer mensen toegang tot de arbeidsmarkt zullen krijgen.

De minister heeft tijdens zijn inleiding al een aantal cijfers meegedeeld, die ook in de memorie van toelichting zijn opgenomen. De meest sprekende cijfers hebben betrekking op de jobcreatie in onze buurlanden en met name in de distributiecentra, die er exponentieel groeien en goed zijn voor ongeveer 20.000 banen.

Voorts valt te verwachten dat de uitbreiding van avond- en nachtwerk een positief effect op de werkgelegenheid zal hebben, zowel in de e-commercesector als in de traditionele detailhandel. Mocht de sector in België op het EU-gemiddelde zitten, dan zouden er in ons land 8464 mensen extra aan de slag zijn.

Inzake de maximale opzeggingstermijn en de implementatie ervan en inzake de proefperiode (vragen van de heren Ronse, Moons en Van Lysebettens, alsook van de dames Thémont en Moscufo) verduidelijkt de minister dat zodra een werknemer 17 jaar anciënniteit of meer heeft, de opzeggingstermijn niet langer zal toenemen en maximaal 52 weken zal duren.

Die nieuwe opzeggingstermijn is van toepassing op arbeidsovereenkomsten die worden gesloten vanaf de inwerkingtreding van de wet. De regering raakt dus niet aan bestaande overeenkomsten. Omwille van de rechtszekerheid en het vertrouwensbeginsel is het niet opportuun de reeds opgebouwde rechten plots te verminderen of te begrenzen.

qui permettent à la fois d'améliorer la productivité et de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.

C'est dans cette logique que s'inscrit l'action du ministre: créer les conditions d'un développement économique durable, au service de l'emploi et du pouvoir d'achat.

Le ministre est convaincu que c'est en poursuivant cet objectif, dans le respect du dialogue social et des responsabilités de chacun, que nous pourrions relever les défis auxquels notre marché du travail est confronté.

Concernant les questions de plusieurs députés (MM. Ronse et Moons et Mmes Moscufo, Pirson et Schlitz) sur l'impact budgétaire et la création d'emplois en lien avec la réforme du travail de nuit, le ministre souligne que porter le taux d'emploi à 80 % ne peut pas être réalisé par une seule mesure. Il s'agit d'un ensemble de mesures auxquelles ce gouvernement s'attelle aujourd'hui et qui permettront à davantage de personnes d'accéder à l'emploi.

Le ministre a déjà communiqué un certain nombre de chiffres lors de son introduction, qui se retrouvent également dans l'exposé des motifs. Les chiffres les plus parlants concernent les emplois qui ont été créés dans les pays voisins, où les centres de distribution poussent comme des champignons: cela représente près de 20.000 emplois.

On attend en outre de l'extension du travail du soir et de nuit un effet positif sur l'emploi, tant dans l'e-commerce que dans le commerce de détail classique. Si le secteur en Belgique atteignait la moyenne de l'UE, 8464 personnes supplémentaires seraient au travail dans notre pays.

Concernant la durée maximale de préavis et sa mise en œuvre ainsi que la période d'essai (questions de MM. Ronse, Moons et Van Lysebettens ainsi que Mmes Thémont et Moscufo), le ministre souligne qu'il est prévu que, dès qu'un travailleur atteint une ancienneté de 17 ans ou plus, le délai de préavis n'augmente plus et est fixé à un maximum de 52 semaines.

Ce nouveau délai de préavis s'applique aux contrats de travail conclus à partir de l'entrée en vigueur de la loi. Le gouvernement ne touche donc pas aux contrats existants. Pour des raisons de sécurité juridique et de confiance légitime, il n'est pas opportuun de réduire ou de plafonner brusquement les droits déjà constitués.

Vandaar dat werd gekozen voor een overgangperiode waarbij de werknemers die vóór deze wetwijziging hun arbeidsovereenkomst hebben gesloten, hun opgebouwde anciënniteit gerespecteerd zien.

Door die maatregel stemt België zich almaar meer op de buurlanden af. Ook daar variëren de opzeggingstermijnen van drie tot zeven maanden, waardoor ons land tevens aantrekkelijker wordt voor investeringen:

- Nederland: maximaal vier maanden,
- Frankrijk: drie maanden,
- Duitsland: zeven maanden,
- Luxemburg: zes maanden.

Die maatregel is ook bevorderlijk voor de mobiliteit van de werknemers, die niet langer blijven vastzitten in een functie wegens de hoge ontslagvergoeding die ermee gepaard gaat.

Het wetsontwerp betreffende de proefperiode ligt vandaag niet ter bespreking voor, maar zal in de komende weken worden behandeld in deze commissie.

Met betrekking tot de vraag van de heer Moons en mevrouw Schlitz over het begrip “een al te ruim tijds kader” benadrukt de minister dat het opnemen van een te ruim tijds kader of van hypothetische tijdvakken of uurroosters verboden is en wordt bestraft. In de memorie van toelichting wordt dat wel toegelicht. Een kader dat zonder meer de ruimst mogelijke grenzen vastlegt en in werkelijkheid dus zuiver hypothetische of theoretische tijdvakken afbakent (bijvoorbeeld de week of de klok rond, terwijl er in de onderneming niet in het weekend en slechts tussen 6 uur en 20 uur wordt gewerkt), zal niet in overeenstemming zijn met die vereiste.

Het is dus in wezen een feitenkwesitie. Het komt erop neer dat de gegevens in dat kader moeten overeenstemmen met de realiteit, dus met de uren en dagen waarop in de onderneming daadwerkelijk wordt gewerkt.

Het arbeidsreglement moet te allen tijde zijn informatiefunctie blijven vervullen.

Met betrekking tot de vraag van de heer Moons over de implementatie van de “annualisering van het werk” stelt de minister dat het voorontwerp van wet betreffende de annualisering binnenkort zal worden besproken op regeeringsniveau. De minister kan zich dan ook nog niet uitspreken over de concrete inhoud ervan. Hij is echter

C'est pourquoi une période transitoire a été prévue, dans laquelle les travailleurs ayant conclu leur contrat de travail avant cette modification législative verront leur ancienneté acquise respectée.

Par cette mesure également, la Belgique se rapproche davantage de la situation de nos pays voisins, où les délais de préavis varient entre 3 et 7 mois, ce qui rend également notre pays plus attractif pour les investissements:

- Pays-Bas: maximum 4 mois.
- France: 3 mois.
- Allemagne: 7 mois.
- Luxembourg: 6 mois.

Cette mesure soutient également la mobilité des travailleurs, qui ne restent plus bloqués dans une fonction en raison de l'indemnité de licenciement élevée qui y est associée.

Le projet de loi relatif à la période d'essai n'est pas à l'ordre du jour aujourd'hui mais il sera examiné dans cette commission dans les prochaines semaines.

Concernant la question de M. Moons et Mme Schlitz sur la notion de “cadre de temps travail pas trop large”, le ministre souligne que l'insertion d'un cadre temporel trop large ou de plages horaires ou d'horaires hypothétiques est interdite et sanctionnée. Cela est toutefois expliqué dans l'exposé des motifs. Un cadre qui fixerait simplement les limites les plus larges possibles et qui délimiterait en réalité des plages horaires purement hypothétiques ou théoriques (par exemple 7 jours sur 7 et 24h/24h, alors que dans l'entreprise il n'est pas travaillé le week-end et uniquement entre 6h et 20h) ne serait pas conforme à cette exigence.

Il s'agit essentiellement d'une question de fait. Les données reprises dans ce cadre doivent correspondre à la réalité, c'est-à-dire aux heures et aux jours pendant lesquels il est effectivement travaillé dans l'entreprise.

Le règlement de travail doit en tout temps continuer à remplir sa fonction d'information.

Concernant la question de M. Moons relative à la mise en œuvre de “l'annualisation du travail”, le ministre souligne que l'avant-projet de loi relatif à l'annualisation sera discuté à court terme au sein du gouvernement; le ministre ne peut donc pas encore se prononcer sur son contenu concret. Le ministre a toutefois l'intention de

wel van plan dat wetsontwerp zo snel mogelijk in deze commissie voor te stellen.

Met betrekking tot de vraag van de heer Moons en mevrouw Muylle over de verlaging van de werkgeverslasten voor nachtarbeid benadrukt de minister dat die maatregel een essentieel instrument vormt van het beleid ter ondersteuning van de werkgelegenheid en het concurrentievermogen van de ondernemingen.

Een abrupte afschaffing van die regeling, zoals werd geopperd, zou een zware concurrentieschok veroorzaken. Die zou rechtstreeks wegen op de loonlasten, duizenden jobs in gevaar brengen en zorgen voor nog meer delokalisaties van activiteiten naar de buurlanden, waar gelijkaardige systemen reeds bestaan.

De brutobudgettaire impact mag daarom niet los worden gezien van de economische en sociale gevolgen, die zowel voor de overheid als voor de samenleving negatief zouden kunnen uitvallen. Een afschaffing zou dus niet leiden tot een stijging van de overheidsontvangsten, maar net een negatief effect hebben door het teweeggebrachte jobverlies.

Daarom acht de regering het raadzaam dat systeem in stand te houden, maar tegelijk in te zetten op een gezondheids- en preventiebeleid dat de negatieve effecten van nacht- en ploegenarbeid voor werknemers zoveel mogelijk beperkt.

Het probleem was al aangekaart in het regeerakkoord, dat uitdrukkelijk bepaalt dat de rechtszekerheid van bestaande vrijstellingen wordt gegarandeerd bij een wijziging van de regels inzake nachtarbeid.

Met betrekking tot de vraag van de heer Moons over de afschaffing van het verbod op zaterdagarbeid in de bouwsector stelt de minister dat dit inderdaad een goede maatregel zou zijn. Hij zal dat punt voorstellen binnen de regering, teneinde ermee rekening te houden bij een volgende hervorming.

Op de vraag van de heer Moons omtrent de verplichte online registratie van de bonusplannen en de vereenvoudiging van de verschillende soorten bonussen waarin het regeerakkoord voorziet, antwoordt de minister dat het regeerakkoord bepaalt dat de bestaande collectieve bonussystemen (cao 90, winstpremie enzovoort) moeten worden vereenvoudigd en dat hun toepassingsgebied meer moet worden geharmoniseerd. De minister zal daar ook op inzetten.

De onlineregistratie van de cao 90-bonussen is al een eerste vereenvoudiging. In 2026 werd 92,7 % van de dossiers reeds via e-bonus ingediend.

pouvoir présenter ce projet de loi dans cette commission dans les meilleurs délais.

Concernant la question de M. Moons et Mme Muylle relative aux réductions de charges patronales sur le travail de nuit, le ministre tient à souligner que cette mesure constitue un instrument essentiel de la politique de soutien à l'emploi et à la compétitivité des entreprises.

Une suppression brutale de ce régime, comme cela a été proposé, provoquerait un choc concurrentiel important. Cela pèserait directement sur les coûts salariaux, mettrait des milliers d'emplois en danger et renforcerait la délocalisation des activités vers les pays voisins, où des systèmes similaires existent déjà.

L'impact budgétaire brut ne peut donc être considéré indépendamment des conséquences économiques et sociales, qui pourraient être négatives tant pour l'État que pour la société. Une suppression ne conduirait donc pas à une augmentation des recettes de l'État, mais aurait au contraire un effet négatif en raison des pertes d'emplois qui en découleraient.

C'est pourquoi le gouvernement estime qu'il est opportun de maintenir ce système, tout en poursuivant des politiques de santé et de prévention visant à limiter autant que possible les effets négatifs du travail de nuit et du travail en équipes pour les travailleurs.

Le problème avait été anticipé dans l'accord de gouvernement, qui prévoit explicitement de garantir la sécurité juridique des dispenses existantes en cas de modification des règles relatives au travail de nuit.

Concernant la question de M. Moons sur l'abrogation de l'interdiction du travail le samedi dans la construction, le ministre considère qu'il s'agirait d'une bonne mesure et il ne manquera pas de porter ce point à la discussion au sein du gouvernement afin de le prendre en compte lors de la prochaine réforme.

Concernant la question de M. Moons relative à l'enregistrement de bonus obligatoires en ligne et la simplification des différents types de bonus prévue par l'accord de gouvernement, le ministre souligne que l'accord de gouvernement prévoit que les systèmes de bonus collectifs existants (CCT n° 90, prime bénéficiaire, ...) soient simplifiés et que leur champ d'application soit davantage harmonisé. Le ministre y travaillera également.

L'enregistrement des bonus CCT 90 en ligne est déjà une première simplification. En 2026, 92,7 % des dossiers ont déjà été introduits via e-bonus.

Op de opmerking van de heer Moons over de flexibiliteitsmaatregelen antwoordt de minister dat wie gebruikmaakt van de flexibele arbeidsmarktmaatregelen (of het nu gaat om vrijwillige overuren dan wel flexi-jobs) reeds sociale bijdragen betaalt via zijn vaste job.

De regeling van de vrijwillige overuren biedt de werknemers de mogelijkheid een extra inkomen te verdienen bij hun eigen werkgever, voor wie ze dagelijks werken en die ze goed kennen.

Ook de werkgever heeft daar baat bij, aangezien hij een beroep kan doen op zijn eigen ervaren werknemers die vertrouwd zijn met de werking van het bedrijf.

Inzake de vragen (van de dames Thémont, Moscufo, Vanrobaeys, Pirson en Muylle, alsook van de heren Moons en Van Lysebettens) omtrent de overeenstemming met Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd is de minister van oordeel dat die in het Belgische arbeidsrecht wordt gewaarborgd door artikel 27, § 5, dat bepaalt dat de Europese limiet moet worden nageleefd.

Dat betekent dat de werkgever er te allen tijde voor moet zorgen dat zijn werknemers over een referentieperiode van vier maanden gemiddeld niet meer dan 48 uur per week werken.

De minister vestigt tevens de aandacht op het (in het raam van de begrotingsonderhandelingen genomen) besluit van de regering om een systeem ter registratie van de arbeidstijd in te voeren per 1 januari 2027, dan wel – met een overgangsperiode – per 1 april 2027.

Dat voorontwerp van wet wordt thans voorbereid in samenwerking met minister Matz en zal binnenkort ter advies worden voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad.

Wat meer specifiek de evaluatie van de vrijwillige overuren betreft, moet de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de ministers van Werk, Sociale Zaken en Financiën, alsook de Nationale Arbeidsraad, elk jaar een rapport bezorgen over het gebruik van die vrijwillige overuren.

De dmfa zal ook in die zin worden aangepast, opdat een duidelijk beeld ontstaat van het aantal gepresteerde overuren en de sectoren waarin die worden verricht. De minister kan zulke nauwkeurige gegevens thans niet voorleggen.

Concernant la remarque de M. Moons sur les mesures de flexibilité, le ministre souligne que les personnes qui recourent aux mesures de flexibilité du marché du travail, qu'il s'agisse des heures supplémentaires volontaires ou des flexi-jobs, contribuent déjà à la sécurité sociale sur la base de leur emploi régulier.

Le régime des heures supplémentaires volontaires offre aux travailleurs la possibilité de gagner un revenu complémentaire auprès de leur propre employeur, pour lequel ils travaillent au quotidien et qu'ils connaissent bien.

L'employeur y trouve également son compte, puisqu'il peut faire appel à ses propres travailleurs expérimentés qui connaissent bien le fonctionnement de l'entreprise.

Concernant les questions (de Mmes Thémont, Moscufo, Vanrobaeys, Pirson et Muylle ainsi que MM. Moons et Van Lysebettens) relatives à la conformité avec la directive européenne 2003/88/CE sur certains aspects de l'aménagement du temps de travail, le ministre considère que la conformité avec la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail est garantie dans le droit du travail belge par l'article 27, § 5, qui prévoit que la limite européenne doit être respectée.

Cela signifie que l'employeur doit à tout moment garantir que ses travailleurs ne travaillent pas en moyenne plus de 48 heures par semaine sur une période de référence de quatre mois.

Le ministre souhaite également attirer l'attention sur la décision du gouvernement, prise dans le cadre des négociations budgétaires, d'introduire un système d'enregistrement du temps de travail à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2027, ou avec une période transitoire à partir du 1<sup>er</sup> avril 2027.

Cet avant-projet de loi est actuellement en préparation en collaboration avec ma collègue Matz et sera prochainement transmis au Conseil national du travail pour avis.

En ce qui concerne plus spécifiquement l'évaluation des heures supplémentaires volontaires, l'Office national de sécurité sociale devra transmettre chaque année aux ministres de l'Emploi, des Affaires sociales et des Finances ainsi qu'au Conseil national du Travail un rapport sur l'utilisation de ces heures supplémentaires volontaires.

La DmfA sera également adaptée à cette fin, afin de disposer d'une vision claire du nombre d'heures supplémentaires prestées et des secteurs dans lesquels elles sont effectuées. Aujourd'hui, le ministre ne dispose pas de données aussi précises.

Op de vragen (van de dames Thémont, Moscufo, Muylle en Schlitz) aangaande de wijzigingen aan de procedure voor de opmaak en wijziging van het arbeidsreglement antwoordt de minister dat wijzigingen van het arbeidsreglement moeten worden voorgelegd aan de ondernemingsraad en de werknemers.

Zijn er geen opmerkingen, dan wordt het uurrooster of het arbeidstijdkader ingevoegd in het arbeidsreglement. Zijn er wel opmerkingen, dan zal een sociaal inspecteur allereerst trachten de partijen binnen de 30 dagen te verzoenen.

Lukt dat niet, dan wordt het geschil voorgelegd aan het paritair comité, dat geldig kan beslissen indien bij elke partij een meerderheid van minstens 75% der stemmen door ieder van de partijen uitgebracht.

In dit wetsontwerp wordt die procedure versoepeld voor de invoering van nieuwe uurroosters die tegemoetkomen aan de behoeften van de onderneming (collectief uurrooster) of van een individuele werknemer.

Daartoe regelt de regering, ongeacht of er een ondernemingsraad is of niet, dat na een mislukte verzoeningspoging door de sociaal inspecteur het geschil in het paritair comité kan worden beslecht, voor zover minstens één werkgeversorganisatie en één werknemersorganisatie in het paritair comité daarmee instemmen.

De drempel op 75 % houden of zelfs verlagen naar 50 % van de stemmen kan leiden tot een blokkering die elke wijziging van het arbeidsreglement belet en bijgevolg een noodzakelijke of modernere arbeidsorganisatie in de weg staat.

Tijdens de voorbereiding van deze hervormingen hebben meerdere ondernemingen herhaaldelijk aangegeven dat ze er niet in slaagden hun arbeidsreglement aan te passen, niet omdat het uurrooster werd geweigerd maar omdat tijdens de onderhandelingen andere belangen of tegeneisen naar voren werden geschoven. Dat wordt gewerkt op momenten die niet zijn geregeld in het arbeidsreglement en dat dit reglement niet kan worden gewijzigd, leidt bij ondernemingen onvermijdelijk tot onzekerheid.

De cijfers van de diensten van de minister bevestigen die situatie: sinds 2023 werd slechts 11 keer een beroep gedaan op het paritair comité om een geschil over de wijziging van een arbeidsreglement te beslechten. In een derde van de gevallen kon geen oplossing worden gevonden.

Concernant les questions (de Mmes Thémont, Moscufo, Muylle et Schlitz) sur les modifications à la procédure élaboration/modification du "règlement de travail", le ministre souligne qu'une modification du règlement de travail est soumise au conseil d'entreprise ou aux travailleurs.

S'il n'y a pas de remarques, l'horaire ou le cadre du temps de travail est inséré dans le règlement de travail. S'il y a des remarques, un inspecteur social tentera d'abord de concilier les parties dans un délai de 30 jours.

Si cela n'aboutit pas, le litige est soumis à la commission paritaire, qui peut prendre une décision – ou non – à la majorité de 75 % des voix exprimées par chacune des parties.

Dans ce projet de loi, cette procédure est assouplie pour l'introduction de nouveaux horaires répondant aux besoins de l'entreprise (horaire collectif) ou à ceux d'un travailleur individuel.

À cette fin, le gouvernement prévoit, qu'il y ait ou non un conseil d'entreprise, qu'après une tentative de conciliation infructueuse par l'inspecteur social, le litige puisse être tranché au sein de la commission paritaire pour autant qu'au moins une organisation d'employeurs et une organisation de travailleurs représentées dans la commission paritaire y consentent.

Le maintien du seuil de 75 % ou même diminuer jusqu'à 50 % des voix peut entraîner une situation de blocage, empêchant toute modification du règlement de travail et, par conséquent, freinant une organisation du travail nécessaire ou plus moderne.

Lors de la préparation de ces réformes, plusieurs entreprises nous ont signalé à maintes reprises qu'elles ne parvenaient pas à modifier leur règlement de travail, non pas parce que l'horaire proposé serait refusé, mais souvent en raison d'autres intérêts ou de contre-exigences formulées dans la négociation. Cela crée évidemment une insécurité pour l'entreprise lorsque du travail est effectué à un moment qui n'est pas prévu dans le règlement de travail et que celui-ci ne peut pas être modifié.

Les chiffres de mes services confirment également cette situation: depuis 2023, le recours à une commission paritaire pour trancher un différend relatif à la modification d'un règlement de travail n'a été utilisé que 11 fois. Dans un tiers des cas, aucune solution n'a pu être trouvée.

De minister benadrukt evenwel dat het recht op collectief overleg onaangeroerd blijft, aangezien altijd ook minstens één werknemersorganisatie akkoord moet gaan.

Op de vraag (van de dames Thémont, Moscufo en Schlitz) over de verenigbaarheid met de richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden antwoordt de minister dat het regeerakkoord duidelijk stelt dat oproepcontracten verboden blijven. De regering heeft besloten geen definitie van oproepcontracten in te voeren. Zowel de FOD Werkgelegenheid als de sociale partners binnen de NAR vonden dat niet opportuun vanwege de mogelijk ongewenste effecten van een dergelijke definitie.

Ook met de nieuwe maatregel zal een werkgever nog altijd niet eenzijdig kunnen beslissen of hij een werknemer al dan niet werk aanbiedt. Het blijft dus formeel onmogelijk een oproepcontract te sluiten.

Het uurrooster van een individuele werknemer wordt altijd vastgelegd in onderling overleg tussen de werkgever en die werknemer (in principe in de arbeidsovereenkomst). Het uurrooster is een essentiële arbeidsvoorwaarde die de werkgever niet eenzijdig kan wijzigen.

Dat principe verandert niet door de mogelijkheid om in het arbeidsreglement kortweg een arbeidstijd kader op te nemen in plaats van alle mogelijke uurroosters.

Inzake de vragen (van mevrouw Thémont en de heer Van Lysebettens) of de werknemer al dan niet een deeltijdcontract van minder dan 3 uur moet aanvaarden, wijst de minister op het volgende: de arbeidswet bepaalt thans reeds dat de minimale wekelijkse arbeidsduur voor een deeltijdse werknemer niet minder mag bedragen dan een derde van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer.

Afwijkingen zijn mogelijk:

- bij koninklijk besluit;
- bij sectorale collectieve arbeidsovereenkomst (cao);
- bij ondernemings-cao, indien goedgekeurd door het bevoegde paritair comité.

De regel dat een arbeidsprestatie minimaal 3 uur moet bedragen, wordt gehandhaafd. Afwijkingen blijven evenwel mogelijk, via dezelfde procedures.

Le ministre tient toutefois à souligner que le droit au dialogue collectif est pleinement maintenu, puisqu'une organisation représentant les travailleurs doit toujours marquer son accord.

Concernant la question (de Mmes Thémont, Moscufo et Schlitz) sur la compatibilité avec la directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles, le l'accord de gouvernement prévoit clairement que les contrats sur appel restent interdits. Au sein du gouvernement, il a été décidé de ne pas introduire de définition des contrats sur appel, dès lors que tant le SPF Emploi que les partenaires sociaux au sein du CNT estimaient que cela n'était pas opportun, en raison des effets indésirables potentiels que cela pourrait entraîner.

Dans le cadre de la nouvelle mesure, un employeur ne peut toujours pas décider unilatéralement s'il propose ou non du travail au travailleur. La conclusion d'un contrat sur appel reste donc formellement impossible.

Concernant la fixation de l'horaire de travail d'un travailleur individuel, cela se fait toujours d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur concerné (en principe dans le contrat de travail). L'horaire constitue une condition de travail essentielle qui ne peut pas être modifiée unilatéralement par l'employeur.

Ce principe n'est pas modifié par la possibilité d'inscrire dans le règlement de travail un cadre relatif au temps de travail, plutôt que l'ensemble des horaires applicables.

Concernant les questions (de Mme Thémont et de M. Van Lysebettens) sur le fait ou non que le travailleur devra accepter un contrat temps partiel de moins de 3h, le ministre rappelle les éléments suivants: aujourd'hui, la loi sur le travail prévoit déjà que la durée minimale hebdomadaire de travail pour un travailleur à temps partiel ne peut être inférieure à un tiers de la durée de travail d'un travailleur à temps plein.

Des dérogations sont possibles:

- par arrêté royal;
- par convention collective de travail (CCT) sectorielle;
- par CCT d'entreprise, moyennant l'approbation de la commission paritaire compétente.

La règle selon laquelle la durée minimale d'une prestation de travail doit être d'au moins 3 heures est maintenue. Cependant, des dérogations à cette règle restent également possibles via les mêmes procédures.

Het sluiten van een arbeidsovereenkomst, evenals het aantal te presteren uren, blijven beslissingen die de werkgever en de werknemer gezamenlijk nemen en die zij schriftelijk vastleggen.

Inzake de vragen (van de dames Thémont, Moscufo en Schlitz, alsook van de heren Van Lysebettens en Van Quickenborne) over de 14 paritaire comités in het raam van de hervorming van de nachtarbeid in de distributiesector en aanverwante sectoren, met inbegrip van e-commerce, deelt de minister het volgende mee.

Inzake de definitie van de distributiesector en aanverwante sectoren, met inbegrip van e-commerce, werd naar aanleiding van het zomerakkoord een eerste lijst met vijf paritaire comités opgesteld, namelijk:

- PC 201 (paritair comité voor de zelfstandige kleinhandel)
- PC 202 (paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren)
- PC 226 (paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek)
- PC 311 (paritair comité voor de grote kleinhandelzaken)
- PC 312 (paritair comité voor de warenhuizen)

Na ontvangst van de adviezen van de Nationale Arbeidsraad en van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven werd die lijst uitgebreid met negen extra paritaire comités, namelijk:

- PC 100 (aanvullend paritair comité voor de werklieden)
- PC 200 (aanvullend paritair comité voor de bedienden)
- PC 119 (paritair comité voor de handel in voedingswaren)
- PC 125.03 (paritair subcomité voor de houthandel)
- PC 127 (paritair comité voor de handel in brandstoffen)
- PC 140.03 (paritair subcomité voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden)
- PC 149.01 (paritair subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie)

La conclusion d'un contrat de travail, ainsi que le nombre d'heures qui doivent être prestés, restent une décision que l'employeur et le travailleur prennent ensemble et qu'ils consignent par écrit.

Concernant les questions (de Mmes Thémont, Moscufo et Schlitz ainsi que de MM. Van Lysebettens et Van Quickenborne) sur les 14 commissions paritaires dans le cadre de la réforme du travail de nuit dans le secteur de la distribution et des secteurs connexes, y compris le commerce électronique, le ministre fait part des éléments suivants.

En ce qui concerne la définition du secteur de la distribution et des secteurs connexes, y compris le commerce électronique, une première liste de cinq commissions paritaires a été établie lors de l'accord d'été, à savoir:

- CP 201 (commerce de détail indépendant)
- CP 202 (employés du commerce de détail alimentaire)
- CP 226 (commerce international, transport et logistique)
- CP 311 (grandes entreprises de vente au détail)
- CP 312 (grands magasins)

Après réception des avis du Conseil national du travail et du Conseil central de l'économie, cette liste a été élargie avec neuf commissions paritaires supplémentaires, à savoir:

- CP 100 (commission paritaire auxiliaire pour les ouvriers)
- CP 200 (commission paritaire auxiliaire pour les employés)
- CP 119 (commerce alimentaire)
- CP 125.03 (commerce du bois)
- CP 127 (commerce des combustibles)
- CP 140.03 (transport routier et logistique pour compte de tiers)
- CP 149.01 (électricité: commerce et distribution)

— PC 149.04 (paritair subcomité voor de metaalhandel)

— PC 202.01 (paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven)

In totaal gaat het dus om 14 paritaire comités, maar niet alle ondernemingen die onder die comités ressorteren, zullen onder de nieuwe regeling vallen. Ze moeten cumulatief ook een van de volgende activiteiten uitoefenen:

— kleinhandel

— groothandel

— logistiek voor rekening van derden

— e-commerce

Inzake de kleinhandel geldt een extra voorwaarde: die moet geheel of gedeeltelijk online plaatsvinden. Het volstaat dat een bestelling kan worden geplaatst. De handelaar is er niet toe verplicht een beveiligd online-betalingsstelsel aan te bieden.

De regering zal de handelaars dus niet met extra kosten opzadelen.

Tot slot valt ook bpost onder de nieuwe regelgeving. Het bedrijf heeft daar uitdrukkelijk om gevraagd vanwege de internationale concurrentie.

De Nationale Arbeidsraad (NAR) en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) zullen tegen uiterlijk 30 september 2027 een eerste keer evalueren. Op basis daarvan kan de definitie van de distributiesector en aanverwante sectoren worden gewijzigd.

Ook daarna zal een wijziging nog mogelijk zijn, met dien verstande dat telkens het advies van de NAR en van de CRB moet worden ingewonnen.

Er is thans geen sprake van een uitbreiding van het toepassingsgebied. In de toekomst zullen de sociale partners daarover steeds worden geraadpleegd.

Wat de vragen (van de dames Thémont, Moscufo, Muylle en Schlitz en van de heer Van Lysebettens) over de impact van nachtarbeid op de gezondheid betreft, beklemtoont de minister dat de regering zich daar ten volle van bewust is.

Dit ontwerp doet echter geen afbreuk aan de vigerende wetgeving inzake welzijn op het werk.

— CP 149.04 (commerce du métal)

— CP 202.01 (entreprises alimentaires de taille moyenne)

Au total, il s'agit donc de 14 commissions paritaires, mais toutes les entreprises relevant de ces commissions ne seront pas concernées par le nouveau régime. Elles devront également exercer cumulativement l'une des activités suivantes:

— le commerce de détail

— le commerce de gros

— la logistique pour compte de tiers

— le commerce électronique.

En ce qui concerne le commerce de détail, une condition supplémentaire est imposée: celui-ci doit se faire entièrement ou partiellement en ligne. Il suffit qu'une commande puisse être passée. Le commerçant n'est pas tenu de prévoir un système de paiement en ligne sécurisé.

Le gouvernement ne va donc pas mettre les commerçants face à des coûts supplémentaires.

Enfin, Bpost relève également de la nouvelle réglementation. L'entreprise l'a explicitement demandé en raison de la concurrence internationale.

Une première évaluation est prévue par le Conseil national du travail (CNT) et le Conseil central de l'économie (CCE) au plus tard le 30 septembre 2027. Sur cette base, la définition du secteur de la distribution et des secteurs connexes pourra être modifiée.

Cela restera également possible par la suite, étant entendu que l'avis du CNT et du CCE devra chaque fois être sollicité.

À ce stade, il n'est pas question d'une extension du champ d'application. À l'avenir, les partenaires sociaux seront toujours consultés à ce sujet.

Concernant les questions (de Mmes Thémont, Moscufo, Muylle et Schlitz et de M. Van Lysebettens) sur l'impact du travail de nuit sur la santé, le ministre tient à souligner que ce gouvernement en est pleinement conscient.

Le projet actuel ne porte toutefois pas atteinte à la législation existante en matière de bien-être au travail.

De Codex welzijn op het werk bevat immers reeds specifieke beschermingsmaatregelen inzake nachtarbeid. Zo moet de werkgever een risicoanalyse uitvoeren voor zijn werknemers die nacht- of ploegenarbeid verrichten. Door de eraan verbonden risico's worden de betrokken werknemers verplicht medisch opgevolgd.

Via een voorafgaande gezondheidsbeoordeling moet worden bepaald of de werknemer geschikt is om in een nachstelsel te werken. Indien uit de resultaten van die onderzoeken en analyses blijkt dat nachtarbeid een bijzonder risico inhoudt of een mentale of fysieke belasting kan meebrengen, dient de werkgever de noodzakelijke preventiemaatregelen te nemen. Het kan bijvoorbeeld gaan om een jaarlijkse gezondheidscheck-up die specifiek op nachtarbeid is gericht. Wanneer blijkt dat er naast de nachtwerkgerelateerde risico's geen andere bijzondere risico's bestaan, dienen de werknemers om de drie jaar een algemene gezondheidscheck-up te ondergaan.

Daarnaast moet de werkgever ervoor zorgen dat de diensten voor preventie en bescherming op het werk voldoende beschikbaar zijn, dat eerste hulp en dringende zorg gegarandeerd zijn en dat nacht- of ploegenarbeiders correcte informatie krijgen over de risico's die aan hun werk zijn verbonden, over de geldende preventiemaatregelen en over hoe de preventie- en beschermingsdiensten alsook de eerste hulp zijn georganiseerd.

Nachtwerk zal dus niet van de ene dag op de andere worden ingevoerd, maar enkel na een risicoanalyse en na preventieve maatregelen. Dankzij de periodieke gezondheidscheck-ups zal de impact bovendien kunnen worden opgevolgd en kunnen zo nodig extra maatregelen worden getroffen. De impact van nachtwerk zal dus daadwerkelijk worden gemonitord, zowel op het niveau van het bedrijf als op dat van de individuele werknemer.

Met betrekking tot de vragen (van de dames Thémont, Vanrobaeys en Schlitz, alsook van de heer Van Lysebettens) over het vermeende loonverlies door de afschaffing van de nachtpremies in de 14 paritaire comités erkent de minister dat er een impact zal zijn voor de nieuwe werknemers, zijnde voor hen die in dienst treden na de inwerkingtreding van de wet.

Zij zullen de premies die zijn verbonden aan de uren tussen 20 uur en 6 uur uitsluitend betaald krijgen tussen 23 uur en 6 uur.

Voor werknemers die al in dienst zijn, verandert er niets.

Le Code du bien-être au travail prévoit en effet déjà des mesures de protection spécifiques concernant le travail de nuit. Ainsi, l'employeur devra effectuer une analyse des risques pour les travailleurs qui effectuent un travail de nuit ou en équipes. Compte tenu des risques qui y sont liés, ces travailleurs sont soumis à une surveillance de santé obligatoire.

Une évaluation de santé préalable doit déterminer si le travailleur concerné est apte à travailler dans un régime de nuit. Si les résultats de ces examens et analyses montrent que le travail de nuit présente un risque particulier ou peut entraîner une charge mentale ou physique, l'employeur doit prendre les mesures de prévention nécessaires. Cela peut notamment inclure une évaluation périodique annuelle de la santé spécifiquement axée sur le travail de nuit. Lorsqu'il apparaît qu'il n'existe pas d'autres risques particuliers que ceux propres au travail de nuit, les travailleurs sont soumis à une évaluation périodique générale de la santé tous les trois ans.

En outre, l'employeur doit veiller à ce que les services de prévention et de protection au travail soient suffisamment disponibles, que les premiers secours et les soins urgents puissent être assurés, et que les travailleurs effectuant un travail de nuit ou en équipes soient correctement informés des risques liés à leur travail, des mesures de prévention prises, ainsi que de l'organisation des services de prévention et de protection et des premiers secours.

Le travail de nuit ne sera donc pas introduit du jour au lendemain, mais uniquement après la réalisation d'analyses de risques et la mise en place de mesures préventives. Grâce aux évaluations périodiques de santé, l'impact sera en outre suivi et, si nécessaire, des mesures supplémentaires pourront être proposées. L'impact est donc effectivement monitoré, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau du travailleur individuel.

Concernant les questions (de Mmes Thémont, Vanrobaeys et Schlitz ainsi que de M. Van Lysebettens) relatives à la présumée perte de salaire avec la suppression des primes de nuit dans les 14 CP, le ministre reconnaît qu'il y aura un impact pour les nouveaux travailleurs, c'est-à-dire les travailleurs entrant en service à partir d'entrée en vigueur de la loi.

Ils ne percevront les primes liées aux heures entre 20h et 6h que pour les heures prestées entre 23h et 6h.

Pour les travailleurs existants, rien ne change.

Overigens wordt al wie in het jaar voorafgaand aan de hervorming voltijds of deeltijds bij de werkgever in dienst was (bijvoorbeeld als uitzendkracht, arbeider of bediende) als een bestaande werknemer beschouwd. Zij zijn dus geen “nieuwe” arbeidskrachten.

De minister benadrukt voorts dat het wetsontwerp in de mogelijkheid voorziet om qua premies geen onderscheid meer te maken tussen nieuwe en bestaande werknemers, voor zover daartoe wordt beslist na de inwerkingtreding van de wet.

Uit de gesprekken met het veld blijkt overigens dat die regels voornamelijk een verschil zullen maken voor ondernemingen waar nog geen nacht arbeid werd ingevoerd.

De minister wijst er daarnaast op dat ook vandaag niet alle werknemers in eenzelfde onderneming dezelfde verloning krijgen. Ook bij fusies of overnames komen verschillen in verloning voor.

De regering vreest evenmin dat bestaande werknemers nu massaal zullen worden vervangen door nieuwe contracten. Het zou allesbehalve verstandig zijn goede werkkrachten te vervangen door nieuwkomers die zich binnen de onderneming nog niet hebben bewezen.

Voor een werkgever is goed personeel de belangrijkste troef en de motor om een onderneming te doen groeien. Hij zal er dan ook steeds goed zorg voor dragen.

De minister zal niet ingaan op de door mevrouw Moscufo opgesomde specifieke premiestelsels in de ondernemingen uit de distributiesector. Het is aan de sociale partners die deze cao's gesloten hebben om daaraan de juiste draagwijdte te geven, rekening houdend met de nieuwe wettelijke bepalingen.

De minister bevestigt echter wel dat die nieuwe regels noch op ondernemingsniveau, noch op het niveau van de sectoren afbreuk doen aan het recht op collectief onderhandelen zoals vervat in Verdrag nr. 98 van de Internationale Arbeidsorganisatie.

De niet-naleving van die bepalingen wordt strafrechtelijk gesanctioneerd.

Mevrouw Thémont en de heer Van Lysebettens hebben opgemerkt dat overuren presteren meer ziektes en dus meer zieken in de hand zou werken.

Par ailleurs, sont considérés comme travailleurs existants ceux qui, durant l'année précédant la réforme ont été entièrement ou partiellement occupés chez l'employeur, par exemple comme intérimaires, ouvriers ou employés. Il ne s'agit donc pas de nouvelles forces de travail.

Le ministre souligne également que le projet de loi prévoit la possibilité de supprimer la distinction de primes entre nouveaux et anciens travailleurs, pour autant qu'une décision en ce sens soit prise après l'entrée en vigueur de la loi.

Les échanges avec le terrain montrent d'ailleurs que ces règles feront principalement une différence dans les entreprises où le travail de nuit n'a pas encore été introduit.

Le ministre souhaite également souligner qu'aujourd'hui déjà, au sein des entreprises, tous les travailleurs ne perçoivent pas les mêmes rémunérations. Des différences de rémunération apparaissent également lors de fusions ou de reprises d'entreprises.

Le gouvernement ne craint pas non plus que les travailleurs existants soient massivement remplacés par de nouveaux contrats. Il serait tout sauf judicieux de remplacer de bons travailleurs par des nouveaux arrivants qui n'ont pas encore fait leurs preuves au sein de l'entreprise.

Pour un employeur, un bon personnel constitue l'atout principal et le moteur de la croissance de l'entreprise. Il veillera donc toujours à en prendre soin.

Le ministre ne s'attardera pas sur les systèmes de primes spécifiques dans les entreprises du secteur de la distribution énumérées par Mme Moscufo. Il appartient aux partenaires sociaux qui ont conclu ces CCT d'en préciser la portée, en tenant compte des nouvelles dispositions légales.

Le ministre tient toutefois à confirmer que ces nouvelles règles ne portent pas atteinte au droit de négociation collective tel que prévu par la convention n° 98 de l'Organisation internationale du travail, ni au niveau de l'entreprise ni au niveau des secteurs.

Le non-respect de ces dispositions est sanctionné pénalement.

Mme Thémont et M. Van Lysebettens ont émis la remarque selon laquelle prester des heures supplémentaires allait engendrer plus de maladies et donc plus de malades.

Stellen dat overuren of arbeid op zich ziek maken, is volgens de minister toch wat kort door de bocht.

Die nieuwe regels sluiten aan bij de bestaande regels en wijzigen niets aan de wetgeving inzake welzijn op het werk. De werkgever blijft verplicht om de gezondheid en veiligheid van de werknemers te beschermen door risico's op het werk te voorkomen, passende preventie-maatregelen te nemen, werknemers te informeren en op te leiden en samen te werken met de preventiediensten en de bedrijfsarts.

Preventie wordt binnen de bedrijven ook verder gefaciliteerd. Zo kunnen sinds 1 januari 2026 werknemers die het risico lopen arbeidsongeschikt te worden, aan hun werkgever vragen een re-integratietraject op te starten. Daarnaast staat de hervorming van het preventieve gezondheidstoezicht en van de rol van de bedrijfsarts in de steigers. Daarmee wenst de regering een meer doeltreffende en kwaliteitsvolle opvolging van werknemers te garanderen.

Het gaat hier ook om overuren die de werknemer vrijwillig presteert bij zijn eigen werkgever, met wie hij een akkoord sluit. Dat akkoord kan zeer eenvoudig worden opgezegd, met een opzeggingstermijn van een maand of in onderling akkoord.

Op de vragen van de dames Thémont en Schlitz aangaande de vrijwillige overuren en de garanties die werknemers genieten om zonder gevolgen overuren te weigeren, antwoordt de minister dat vrijwillige overuren kunnen worden gepresteerd door:

- alle voltijdse werknemers;
- alle voltijdse werknemers die vandaag al in dat regime zitten of er nog in stappen.

In de toekomst zullen voor deeltijdse werknemers echter wel bijkomende voorwaarden gelden om vrijwillige overuren te kunnen presteren:

- ze moeten reeds drie jaar deeltijds werken;
- er moet een tijdelijke vermeerdering van werk zijn.

Daarbij benadrukt de minister twee belangrijke punten:

Ten eerste kunnen deeltijdwerkers vandaag al vrijwillig overuren presteren. Het gaat dan wel over deeltijdse

Pour le ministre, affirmer que le fait de prester des heures supplémentaires ou de travailler en soi rend malade est un peu simpliste.

Ces nouvelles règles s'inscrivent dans la continuité des règles existantes et ne modifient en rien la législation relative au bien-être au travail. L'employeur reste tenu de protéger la santé et la sécurité des travailleurs en prévenant les risques au travail, en prenant des mesures de prévention appropriées, en informant et en formant les travailleurs, et en collaborant avec les services de prévention et le médecin du travail.

La prévention est également renforcée au sein des entreprises. Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2026, les travailleurs qui risquent de devenir inaptes au travail peuvent demander à leur employeur d'entamer un trajet de réintégration. Par ailleurs, la réforme de la surveillance de santé préventive et du rôle du médecin du travail est en préparation. Nous souhaitons ainsi garantir un suivi plus efficace et de meilleure qualité des travailleurs.

Il s'agit aussi d'heures supplémentaires prestées volontairement par le travailleur auprès de son propre employeur, avec lequel il conclut un accord. Cet accord peut être résilié très simplement, moyennant un préavis d'un mois ou de commun accord.

Concernant les questions (de Mmes Thémont et Schlitz) sur les heures supplémentaires volontaires et les garanties octroyées aux travailleurs de refuser les heures supplémentaires (sans conséquences), le ministre souligne que les heures supplémentaires volontaires peuvent être prestées par:

- tous les travailleurs à temps plein;
- tous les travailleurs à temps partiel qui sont déjà dans ce régime aujourd'hui ou qui y entrent encore.

À l'avenir, des conditions supplémentaires s'appliqueront toutefois aux travailleurs à temps partiel pour pouvoir prester des heures supplémentaires volontaires:

- Ils devront déjà travailler à temps partiel depuis trois ans.
- Il devra y avoir une augmentation temporaire de la charge de travail.

Le ministre insiste sur deux points importants.

Premièrement, aujourd'hui les travailleurs à temps partiel peuvent déjà prester des heures supplémentaires

werknemers die de grenzen voor voltijds dag- of weekwerk overschrijden.

De minister geeft het volgende voorbeeld: een deeltijdse werknemer die 35 uur per week werkt, zal eerst drie bijkomende en normaal bezoldigde uren moeten presteren; pas vanaf het 39<sup>e</sup> gewerkte uur is sprake van vrijwillige overuren.

Hij geeft nog een voorbeeld van een deeltijdwerker die op maandag 6 uur werkt. Die zal eerst twee bijkomende uren moeten presteren; pas het negende uur is een vrijwillig overuur.

Ten tweede bevestigt de wet uitdrukkelijk dat loopbaanonderbreking en tijdskrediet niet verenigbaar zijn met de vraag of het initiatief van de werknemer om vrijwillige overuren te verrichten. Die stelsels zijn immers net bedoeld om werk en privéleven beter te verzoenen door minder arbeidsprestaties te leveren.

De minister vreest niet dat werkgevers nu plots massaal deeltijdse contracten zullen geven, noch dat werknemers hun arbeidsduur zullen verminderen teneinde voordeel te halen uit het systeem van de vrijwillige overuren.

In de toekomst zal immers de voorwaarde van drie jaar deeltijdwerk gelden.

Bovendien zal een werknemer die zijn arbeidsduur terugschroeft ook een negatieve impact ondervinden op het aantal verlofdagen, het loon, de eindejaarspremie, het vakantiegeld en op termijn zelfs het pensioen.

Voorts zal niemand worden gedwongen om vrijwillige overuren te presteren. In dit wetsontwerp wordt uitdrukkelijk bepaald dat de werkgever de werknemer daar niet toe kan verplichten en hem evenmin mag benadelen vanwege een weigering.

Inzake de algemene opmerking van mevrouw Moscufo over het regeringsbeleid benadrukt de minister dat de regering een grondig debat heeft gevoerd over de maatregelen die thans worden besproken. De regering is niet over één nacht ijs gegaan. Er werd uitgebreid overleg gepleegd, tal van adviezen werden ingewonnen en de maatregelen werden getoetst aan de praktijk. De regering is er dan ook van overtuigd dat die wetsontwerpen een wezenlijk verschil kunnen maken voor de toekomst, dat

volontaires. Il s'agit toutefois des travailleurs à temps partiel qui dépassent les limites journalières ou hebdomadaires du travail à temps plein.

Le ministre donne l'exemple suivant: un travailleur à temps partiel qui travaille 35 heures par semaine devra d'abord prester 3 heures complémentaires, qui sont normalement rémunérées, et ce n'est qu'à partir de la 39<sup>e</sup> heure qu'il prestera une heure supplémentaire volontaire.

Autre exemple: un travailleur à temps partiel travaille 6 heures le lundi. Il prestera d'abord 2 heures complémentaires, et ce n'est qu'à partir de la 9<sup>e</sup> heure qu'il s'agira d'une heure supplémentaire volontaire.

Deuxièmement, la loi confirme explicitement que l'interruption de carrière et le crédit-temps ne sont pas compatibles avec la demande ou l'initiative du travailleur de prester des heures supplémentaires volontaires. Ces régimes visent en effet à favoriser une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle en réduisant les prestations de travail.

Le ministre ne craint pas que les employeurs commencent soudainement à proposer massivement des contrats à temps partiel, ni que les travailleurs réduisent leur durée de travail afin de pouvoir bénéficier du système des heures supplémentaires volontaires.

En effet, à l'avenir la condition d'avoir travaillé à temps partiel pendant 3 ans s'appliquera.

En outre, un travailleur qui réduit sa durée de travail devra également tenir compte d'un impact négatif sur le nombre de jours de congé, le salaire, la prime de fin d'année, le pécule de vacances et même, à terme, sur sa pension.

En outre, personne ne sera contraint de prester des heures supplémentaires volontaires. Le présent projet de loi prévoit expressément que l'employeur ne peut pas obliger le travailleur à conclure un tel accord et ne peut pas non plus le traiter de manière défavorable en raison d'un refus.

Concernant la remarque générale de Mme Moscufo sur la politique du gouvernement, le ministre souligne que le gouvernement a mené un débat approfondi sur les mesures qui sont discutées aujourd'hui. Le gouvernement n'a pas agi à la légère: il a eu de nombreuses discussions, a sollicité des avis et a confronté ces mesures à la réalité du terrain. Le gouvernement est convaincu que ces projets de loi peuvent faire une réelle différence pour l'avenir, qu'ils créeront des emplois et de la prospérité

zij jobs en welvaart zullen opleveren en dat zij ons land weer aantrekkelijk zullen maken voor ondernemers en investeerders.

Steeds hetzelfde doen en rekenen op een ander resultaat, is doorgaans geen garantie op vooruitgang.

De minister is het niet eens met mevrouw Moscufo omtrent haar opmerking over tegenstrijdigheden in de wettekst en de memorie van toelichting.

In zowel de algemene toelichting als de toelichting bij de artikelen wordt wel degelijk verwezen naar de verlaging naar een tiende. In het voorontwerp van wet wordt wel verwezen naar een opheffing. Misschien heeft dit tot verwarring geleid.

Inzake de opmerking van mevrouw Moscufo over de afschaffing van nachtarbeid wijst de minister erop dat nachtwerk thans in principe verboden is. Er bestaan echter reeds tal van afwijkingen voor bepaalde sectoren, activiteiten of werknemers. Daarin wordt voorzien:

— bij wet: voor de horeca, transportactiviteiten, laden en lossen, apotheken, onderwijs- en verblijfsinstellingen, de distributiesector (e-commerce) enzovoort. Het gaat om niet minder dan 22 activiteiten;

— bij koninklijk besluit: voor de socioculturele sector, de voedingssector, de internationale handel enzovoort.

Dat is een goede zaak.

De afschaffing van het verbod betekent niet dat een werkgever zomaar nachtarbeid kan invoeren. Daartoe moet nog steeds een cao worden gesloten of het arbeidsreglement worden gewijzigd.

Op de vraag van mevrouw Moscufo over de invoering van nachtarbeid antwoordt de minister dat de procedure daartoe in twee fasen verloopt:

1) raadpleging van de ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging of het personeel, waarvan de notulen worden overgemaakt aan de voorzitter van het paritair comité;

2) invoering via een van de volgende wegen:

— een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) met alle vakbondsafvaardigingen;

et qu'ils rendront à nouveau notre pays attractif pour entreprendre et investir.

Faire toujours la même chose en espérant un résultat différent n'est généralement pas une garantie de progrès.

Concernant la remarque de Mme Moscufo sur des contradictions dans le texte de la loi et l'exposé des motifs, le ministre est en désaccord avec Mme Moscufo.

Tant dans l'exposé général que dans le commentaire des articles, il est bien fait référence à la réduction à un dixième (1/10). Dans l'avant-projet de loi, il est fait référence à une suppression. La confusion provient peut-être de là.

Concernant l'intervention de Mme Moscufo sur la suppression du travail de nuit, le ministre rappelle qu'aujourd'hui, le travail de nuit est en principe interdit. Toutefois, il existe déjà de nombreuses dérogations pour certains secteurs, activités ou travailleurs. Celles-ci sont prévues:

— Par la loi: l'horeca, les activités de transport, le chargement et le déchargement, les pharmacies, les établissements d'enseignement et d'hébergement, le secteur de la distribution (e-commerce), etc. Il ne s'agit pas de moins de 22 activités.

— Par arrêté royal: le secteur socioculturel, le secteur alimentaire, le commerce international, etc.

Il s'agit d'une bonne chose.

La suppression de l'interdiction ne signifie pas qu'un employeur pourra introduire le travail de nuit librement. Pour cela, il faudra toujours conclure une convention collective de travail ou modifier le règlement de travail.

Concernant la question de Mme Moscufo sur l'introduction du travail de nuit, le ministre affirme qu'aujourd'hui, la procédure d'introduction de travail de nuit se déroule en deux phases:

1) Consultation du conseil d'entreprise, de la délégation syndicale ou du personnel, dont le procès-verbal est transmis au président de la commission paritaire.

2) Introduction par l'une des voies suivantes:

— une convention collective de travail (CCT) conclue avec toutes les délégations syndicales;

— een cao met een enkele vakbondsafvaardiging uit de e-commerce;

— een wijziging van het arbeidsreglement voor ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging.

Met het wetsontwerp wordt de raadpleging gehandhaafd, maar moeten er geen notulen meer worden overgemaakt aan de voorzitter van het paritair comité.

De invoering van nachtarbeid kan via:

— een cao met een enkele vakbondsafvaardiging, of

— een wijziging van het arbeidsreglement. Nieuw is dat indien die wijziging de tussenkomst vereist van de sociale inspectie, die kan vaststellen dat het gaat om een wettige arbeidsregeling die aan alle reglementaire en overeengekomen bepalingen voldoet, waarna het arbeidsreglement in werking kan treden.

Het geschil wordt dus niet meer doorgeschoven naar het paritair comité, maar wordt op het niveau van de onderneming beslecht. Zo kan snel worden tegemoetgekomen aan de noden van de onderneming en kan er geen veto meer worden gesteld door de vakbondsafvaardigingen. Zulks is tevens in overeenstemming met de praktijk: van de 151 verzoeningen die de sociale inspectie sinds 2023 heeft uitgevoerd, werden er slechts 6 negatief afgesloten.

De regering handhaaft dus niet de bestaande procedure met de drie vakbonden, omdat de praktijk aantoonde dat dit niet werkt en er niet tot akkoorden kan worden gekomen, of toch niet zonder daarvoor een zware prijs te betalen.

De minister verwijst naar een eerste versoepeling die werd doorgevoerd in 2017 om meer flexibiliteit tot stand te brengen in de e-commerce. Dat was een eerste stap in de goede richting, maar het komt erop aan verdere inspanningen te leveren om het concurrentievermogen van de Belgische ondernemingen te ondersteunen.

Beoogd wordt opnieuw een gelijk speelveld met de buurlanden tot stand te brengen. De minister verwijst naar de verstrekte cijfers over de extra jobs die daar de afgelopen jaren werden gecreëerd.

De minister is het niet eens met de opmerking van mevrouw Moscufo over de afschaffing van de collectieve onderhandelingsdimensie bij nachtarbeid. Nachtarbeid zal niet worden ingevoerd via een individueel akkoord tussen werknemer en werkgever.

— une CCT avec une seule délégation syndicale dans le secteur du commerce électronique;

— une modification du règlement de travail pour les entreprises sans délégation syndicale.

Avec le projet de loi, la consultation est maintenue, mais le procès-verbal ne doit plus être transmis au président de la commission paritaire.

L'introduction du travail de nuit peut se faire:

— par une CCT conclue avec une seule délégation syndicale, ou

— par une modification du règlement de travail. La nouveauté est que, si cette modification nécessite l'intervention de l'inspection sociale, celle-ci peut constater qu'il s'agit d'un régime de travail légal respectant toutes les dispositions réglementaires et conventionnelles, après quoi le règlement de travail peut entrer en vigueur.

Le différend n'est donc plus renvoyé à la commission paritaire, mais tranché au niveau de l'entreprise. De cette manière, il est possible de répondre rapidement aux besoins de l'entreprise et un veto ne peut plus être opposé par les délégations syndicales. Cela correspond également à la pratique observée: sur les 151 conciliations menées par l'inspection sociale depuis 2023, seules 6 se sont soldées par un résultat négatif.

Le gouvernement ne maintient donc pas la procédure existante avec les trois syndicats, car la pratique montre que celle-ci ne fonctionne pas et qu'il n'a pas été possible d'aboutir à des accords, ou en tout cas pas sans devoir en payer un prix élevé.

Le ministre renvoie volontiers à un premier assouplissement qui a été introduit en 2017 afin d'apporter davantage de flexibilité pour le secteur de l'e-commerce. Il s'agissait d'un premier pas dans la bonne direction, mais nous devons aller plus loin afin de soutenir la compétitivité de nos entreprises.

Il s'agit de rétablir des conditions de concurrence équitables avec nos pays voisins. Il suffit de regarder les chiffres que j'ai déjà cités concernant les emplois supplémentaires qui y ont été créés ces dernières années.

Concernant la remarque de Mme Moscufo sur la suppression de la dimension collective de négociation du travail de nuit, le ministre est en désaccord avec l'affirmation de Mme Moscufo. Le travail de nuit ne sera pas introduit au moyen d'un accord individuel entre le travailleur et l'employeur.

Met betrekking tot de vraag van mevrouw Moscufo over de afschaffing van het raadplegingsverslag van de werknemers over nachtarbeid stelt de minister dat de afschaffing van de verplichting om het verslag over te maken voor alle sectoren geldt: het gaat om een administratieve vereenvoudiging die tot doel heeft de procedures te verlichten, zonder de inhoudelijke verplichtingen te wijzigen.

Artikel 154, § 1, van het Sociaal Strafwetboek zal nog steeds in een sanctie van niveau 2 voorzien voor de werkgevers die een arbeidsregeling met nachtprestaties hebben ingevoerd zonder de werknemersvertegenwoordigers vooraf te raadplegen.

Met betrekking tot de door mevrouw Moscufo opgeworpen tegenstrijdigheid tussen de wet en cao nr. 46 stelt de minister dat het wetsontwerp nieuwe procedures invoert die verwijzen naar de invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties via het sluiten van een gewone cao en/of via de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement.

Die nieuwe procedures (gewone cao en/of wijziging van het arbeidsreglement) wijken impliciet af van de regel bepaald in artikel 5 van cao nr. 46 (cao met alle vakbondsorganisaties indien er een syndicale delegatie bestaat).

De sociale partners zouden hun cao nr. 46 dus moeten aanpassen om in overeenstemming te zijn met die nieuwe procedures, die bijvoorbeeld voor de distributiesector worden voorzien.

Met betrekking tot de vraag van mevrouw Moscufo over het advies van het Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens stelt de minister dat dat instituut zich in zijn analyse duidelijk heeft laten inspireren door het advies van de Raad van State, maar daarbij onvoldoende rekening houdt met de antwoorden die in de memorie van toelichting werden gegeven, en in het bijzonder met de economische realiteit van de Belgische arbeidsmarkt.

Gegevens van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) en de FOD Werkgelegenheid tonen aan dat België met een structureel concurrentienadeel ten opzichte van de buurlanden kampt en dat er nog steeds aanzienlijk arbeidspotentieel onbenut blijft. Tegen die achtergrond is een zekere flexibilisering noodzakelijk om de werkzaamheidsgraad te verhogen, investeringen aan te trekken en de economische activiteit te ondersteunen.

Daarnaast focust het advies voornamelijk op wat niet wenselijk zou zijn, zonder concrete oplossingen aan te reiken om de geschetste problemen doeltreffend aan te pakken of de bestaande trends te keren.

Concernant la question de Mme Moscufo sur la suppression du rapport de consultation des travailleurs sur le travail de nuit, le ministre précise que la suppression de la transmission du rapport vaut pour tous les secteurs: il s'agit d'une simplification administrative qui vise à alléger les procédures, sans modifier les obligations de fond.

L'article 154, § 1<sup>er</sup>, du Code pénal social continuera à prévoir une sanction de niveau 2 pour les employeurs qui auront introduit un régime de travail comportant des prestations de nuit sans avoir consulté au préalable les représentants des travailleurs.

Concernant la contradiction soulevée par Mme Moscufo entre la loi et la CCT n° 46, le ministre souligne que le projet de loi prévoit de nouvelles procédures faisant référence à l'introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit par la conclusion d'une CCT ordinaire et/ou via la procédure de modification du règlement de travail.

Ces nouvelles procédures (CCT ordinaire et/ou modification du règlement de travail) dérogent implicitement à la règle prévue à l'article 5 de la CCT 46 (CCT avec toutes les organisations syndicales si une délégation syndicale existe).

Les partenaires sociaux devraient donc adapter leur CCT n° 46 afin de se conformer à ces nouvelles procédures prévues, par exemple, pour la distribution.

Concernant la question de Mme Moscufo relative à l'avis de l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains, le ministre souligne que l'Institut fédéral pour les droits humains s'est clairement inspiré, dans son analyse, de l'avis du Conseil d'État, mais ne tient pas suffisamment compte des réponses apportées dans l'exposé des motifs, et en particulier de la réalité économique du marché du travail belge.

Les données du Conseil central de l'économie (CCE) et du SPF Emploi montrent que la Belgique souffre d'un désavantage concurrentiel structurel par rapport aux pays voisins et qu'un potentiel de main-d'œuvre important reste inexploité. Dans ce contexte, une certaine flexibilisation est nécessaire pour augmenter le taux d'emploi, attirer les investissements et soutenir l'activité économique.

Par ailleurs, l'avis se concentre principalement sur ce qui ne serait pas souhaitable, sans proposer de solutions concrètes pour répondre efficacement aux problèmes identifiés ou inverser les tendances actuelles.

Bijkomende studies zouden niet aantonen dat het plots toch allemaal goed gaat: de cijfers zijn er en de regering is voor haar keuzes niet over één nacht ijs gegaan.

Het is bovendien ook niet zo dat de afschaffing van bepaalde beperkingen, zoals het verbod op nachtarbeid, automatisch zal leiden tot een algemene invoering ervan. Werkgevers zullen dergelijke regimes enkel invoeren wanneer dat economisch verantwoord en noodzakelijk is.

De hervorming is in de eerste plaats bedoeld om een raamwerk te creëren waarmee, indien nodig, het scheppen en behouden van banen kan worden ondersteund. In het verleden bleek immers dat dergelijke flexibiliteit vaak ontbrak of slechts mogelijk was tegen hoge kosten, met nadelige gevolgen voor de ondernemingen en in sommige gevallen zelfs voor het voortbestaan ervan.

Tot slot raken deze hervormingen niet aan de essentiële beschermingsregels van het arbeids- en welzijnsrecht. Meer flexibiliteit kan integendeel ook nieuwe kansen bieden voor werknemers, met name om hun beroepswerkzaamheid beter af te stemmen op hun persoonlijke situatie.

Vanuit dat oogpunt beoogt het wetsontwerp een verantwoord evenwicht te vinden tussen economische competitiviteit en bescherming van werknemers.

De minister gaat in op de vraag van mevrouw Pirson welke waarborgen worden geboden om te voorkomen dat er een wildgroei aan kortlopende arbeidsovereenkomsten ontstaat naar aanleiding van de afschaffing van de regel dat een deeltijdse job minimum 1/3 van de werktijd van een voltijdse job moet behelzen. Hij verduidelijkt dat de regels die een beperking opleggen op het aantal overeenkomsten van bepaalde duur dat na elkaar kan worden gesloten, ook voor deeltijdse arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur gelden. De vermindering van de 1/3-regel verandert daar niets aan.

In antwoord op de vraag van mevrouw Pirson aangaande de criteria waarmee in 2027 voor de beoordeling van het nachtarbeidsstelsel rekening zal worden gehouden, verduidelijkt de minister dat de bepalingen in het wetsontwerp over nachtwerk door de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven zullen worden geëvalueerd voor 30 juni 2027.

De sociale partners binnen die organen hebben veel ervaring met dat soort vragen. Tijdens die evaluatie zal onder meer het volgende kunnen worden getoetst: de impact van nachtarbeid op de werkgelegenheid, de mate waarin het concurrentievermogen is versterkt, hoe het werk binnen de bedrijven wordt georganiseerd, de

Des études supplémentaires ne changeraient pas fondamentalement ce constat: les données sont connues et les choix posés reposent sur une analyse approfondie.

Il ne faut pas non plus considérer que la suppression de certaines restrictions, comme l'interdiction du travail de nuit, conduira automatiquement à une généralisation de celui-ci. Les employeurs n'y recourront que lorsque cela sera économiquement justifié et nécessaire.

La réforme vise avant tout à créer le cadre permettant, le cas échéant, de soutenir la création et le maintien de l'emploi. L'expérience passée a en effet montré que l'absence de flexibilité ou son coût élevé pouvaient avoir des conséquences négatives pour les entreprises, voire menacer leur pérennité.

Enfin, ces réformes ne remettent pas en cause les règles essentielles de protection du droit du travail et du bien-être au travail. Une plus grande flexibilité peut au contraire offrir de nouvelles opportunités aux travailleurs, notamment en leur permettant de mieux concilier leur activité professionnelle avec leur situation personnelle.

Dans cette perspective, le projet de loi vise à trouver un équilibre responsable entre compétitivité économique et protection des travailleurs.

Concernant la question de Mme Pirson sur les garanties pour éviter une éventuelle multiplication des contrats courte durée due à la suppression du minimum de 1/3 temps d'un temps plein pour les temps partiel, le ministre précise que les règles relatives à la limitation de la conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs s'appliquent également aux contrats de travail à temps partiel à durée déterminée successifs. La réduction de la règle du tiers n'y change rien.

Concernant la question de Mme Pirson sur les critères pris en compte pour l'évaluation du régime du travail de nuit en 2027, le ministre précise que les dispositions de ce projet de loi relatives au travail de nuit feront l'objet d'une évaluation par le Conseil national du Travail et par le Conseil central de l'Économie avant le 30 juin 2027.

Les partenaires sociaux disposent, au sein de ces organes, d'une grande expérience dans ce type de questions. Dans le cadre de cette évaluation, il pourra notamment être examiné quel est l'impact sur l'emploi, le renforcement de la compétitivité, l'organisation du travail au sein des entreprises, la qualité du travail, la santé et la

impact op de kwaliteit van het werk, de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsook de mate waarin ons land er aantrekkelijk door wordt voor investeringen en economische activiteiten.

De minister staat open om met de sociale partners in dialoog te treden over het instellen van die evaluatie en de nadere regels ervan.

Op de vraag van mevrouw Pirson over de stilzwijgende hernieuwing antwoordt de minister dat de individuele akkoorden die tussen werkgever en werknemer worden afgesloten met het oog op het vrijwillig presteren van overwerk, vandaag om de zes maanden moeten worden hernieuwd.

Overeenkomstig het regeerakkoord vereenvoudigt de regering die regel door dergelijke akkoorden voor een duurtijd van een jaar mogelijk te maken met mogelijkheid tot opzegging middels kennisgeving van één maand.

Wat de vraag van mevrouw Hansez over de wijziging van artikel 201 van het Sociaal Strafboek betreft, beklemtoont de minister dat er inzake controle niets wijzigt.

De informatie over de arbeidstijd en de toegepaste uurroosters zijn en blijven beschikbaar, zelfs wanneer in het arbeidsreglement een kader van de arbeidstijd is opgenomen.

De sociaal inspecteurs zullen ook een gedegen opleiding over de nieuwe regels krijgen.

Mevrouw Muylle vroeg zich af of deeltijdse werknemers een duidelijk uurrooster zouden krijgen. Wat het kader van de arbeidstijd betreft, komt het erop neer dat voortaan enkel een afzonderlijke vermelding in het arbeidsreglement moet worden gemaakt van de vaste deeltijdse werkroosters die niet volledig binnen een (voltijds) in het arbeidsreglement opgenomen uurrooster vallen of die niet volledig in het kader van de normale arbeidstijd vallen, zoals dat in het arbeidsreglement is vastgelegd.

Op de vraag van mevrouw Muylle over het wijzigen van het reglement antwoordt de minister dat het invoeren van een kader van de arbeidstijd gebeurt volgens de bestaande procedure voor de wijziging van het arbeidsreglement.

Er zal een soepelere procedure gelden voor de uitbreiding van een kader van de arbeidstijd of voor het invoeren van een nieuw rooster wanneer er reeds een kader bestaat.

sécurité des travailleurs, ainsi que l'attractivité de notre pays pour les investissements et l'activité économique.

Le ministre se dit disposé à engager le dialogue avec les partenaires sociaux sur la mise en place et les modalités de cette évaluation.

Concernant la question de Mme Pirson relative au renouvellement tacite, le ministre souligne qu'en ce qui concerne les accords individuels entre l'employeur et le travailleur permettant d'effectuer des heures supplémentaires volontaires, ceux-ci doivent aujourd'hui être renouvelés tous les six mois.

Conformément à l'accord de gouvernement, le gouvernement simplifie cette règle en permettant la conclusion de tels accords pour une période d'un an, avec une possibilité de résiliation moyennant un préavis d'un mois.

Concernant la question de Mme Hansez relative à la modification de l'article 201 du Code pénal social, le ministre souligne que rien ne change en ce qui concerne le contrôle.

Les informations relatives au temps de travail et aux horaires appliqués sont et restent disponibles, même lorsqu'un cadre du temps de travail est repris dans le règlement de travail.

Les inspecteurs sociaux recevront également les formations nécessaires concernant les nouvelles règles.

Mme Muylle se demandait si les personnes effectuant des temps partiels allaient recevoir des horaires clairs. En ce qui concerne le cadre du temps de travail, cela implique que, dorénavant, seuls les horaires de travail fixes à temps partiel qui ne se situent pas entièrement dans un horaire (à temps plein) repris dans le règlement de travail ou dans le cadre du temps de travail normal fixé dans le règlement de travail devront encore être repris séparément dans le règlement de travail.

Concernant la question de Mme Muylle relative à la modification du règlement, le ministre souligne que l'introduction d'un cadre du temps de travail se fait via la procédure existante de modification du règlement de travail.

L'extension d'un cadre du temps de travail ou l'introduction d'un nouvel horaire lorsqu'un cadre existe déjà se fait via la procédure plus souple.

Indien men geen gebruik meer maakt van de volledige flexibiliteit die het kader van de arbeidstijd biedt en men het bestaande kader wenst te beperken, is de bestaande procedure van toepassing. In die context lijkt het niet noodzakelijk in een soepelere procedure te voorzien, aangezien het weinig waarschijnlijk is dat daarover binnen het bedrijf geen enkel akkoord kan worden gevonden.

Op de vraag van mevrouw Muylle en de heer Van Quickenborne of het mogelijk is naar onderen af te wijken door lagere premies te betalen, antwoordt de minister dat dat inderdaad kan. Werkgevers die om economische redenen een bestaande premie willen wijzigen, moeten het bevoegde paritaire comité vatten.

Dat kan de voorgenomen wijzigingen dan toetsen aan de sectorakkoorden en de nodige aanbevelingen doen om het overleg op lokaal niveau te ondersteunen.

Het in cao nr. 49 vastgelegde bedrag wordt wel degelijk het strikte minimum. Lager zal een werkgever niet mogen gaan.

Vervolgens antwoordt de minister op de vragen van de dames Thémont, Moscufo, Vanrobaeys, Schlitz en van de heren Ronse en Moons met betrekking tot de opmerkingen van de Raad van State omtrent het verband tussen de wijziging van artikel 11*bis* en de weerslag daarvan op de werkloosheidsreglementering.

Op de vraag over het behoud van rechten in de werkloosheidsverzekering is de minister in deze commissie al dieper ingegaan, onder meer naar aanleiding van de vragen die mevrouw Vanrobaeys en de heer Van Lysebettens daarover hadden tijdens de bespreking van de beleidsnota op 2 maart 2026.

De minister heeft toen verwezen naar de opmerkingen van de Raad van State omtrent de weerslag die de in het voorliggende wetsontwerp beoogde wijziging van artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 zou hebben op de werkloosheidsreglementering.

De minister heeft de regering voorgesteld de mogelijkheid tot behoud van rechten en desgevallend van de inkomensgarantie-uitkering binnen de werkloosheidsverzekering te koppelen aan de voorwaarden voor de in artikel 11*bis* van de arbeidsovereenkomstenwet vastgelegde minimumduur van een deeltijdse arbeidsovereenkomst.

Daarover werd binnen de meerderheid een inhoudelijk akkoord gevonden.

Si l'on n'utilise plus toute la flexibilité prévue dans le cadre du temps de travail et que l'on souhaite restreindre ou limiter le cadre existant, la procédure existante s'applique. Dans ce contexte, prévoir une procédure plus souple ne semble pas nécessaire, car il est peu probable qu'aucun accord ne puisse être trouvé à ce sujet au sein de l'entreprise.

Mme Muylle et M. Van Quickenborne se demandaient s'il était possible de déroger vers le bas en payant des primes moins importantes. Il est en effet possible de réduire des primes. Lorsqu'un employeur souhaite, pour des raisons économiques, apporter une modification à une prime existante, il doit saisir le comité paritaire compétent à ce sujet.

Le comité paritaire peut examiner les modifications envisagées au regard des accords sectoriels et formuler les recommandations nécessaires afin de soutenir la concertation au niveau local.

Le montant prévu par la CCT n° 49 constituera bien le montant minimum absolu en dessous duquel il ne sera pas possible de descendre.

Le ministre en vient aux questions (de Mmes Thémont, Moscufo, Vanrobaeys, Schlitz et MM. Ronse et Moons) relatives aux remarques du Conseil d'État concernant le lien entre la modification de l'article 11*bis* et son impact sur la réglementation du chômage.

En ce qui concerne la question du maintien des droits dans l'assurance chômage, le ministre s'est déjà exprimé devant cette commission à l'occasion, entre autres, des questions de Mme Vanrobaeys et de M. Van Lysebettens lors des discussions concernant la note de politique générale du 2 mars 2026.

Le ministre avait alors renvoyé aux observations du Conseil d'État concernant l'impact, sur la réglementation du chômage, de la modification de l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978, telle que prévue dans le présent projet de loi.

Au sein du gouvernement, le ministre a proposé de lier l'accès au maintien des droits, et le cas échéant à l'allocation de garantie de revenus, dans le cadre de l'assurance chômage, aux conditions relatives à la durée minimale d'un contrat de travail à temps partiel, telles que fixées à l'article 11*bis* de la loi sur les contrats de travail.

Un accord de fond a été trouvé au sein de la majorité à cet égard.

Om dat akkoord uit te voeren, zal de meerderheid nog initiatieven nemen om artikel 29 van de werkloosheidsreglementering zodanig te wijzigen dat het behoud van rechten kan worden toegekend aan elke werkloze die deeltijds het werk hervat in een arbeidsovereenkomst die voldoet aan de voorwaarden van artikel 11*bis* van de arbeidsovereenkomstenwet. Naar de informatie van de minister zijn die initiatieven in voorbereiding en zullen ze zo snel mogelijk worden ingediend.

De minister heeft in deze commissie al eerder bevestigd dat het behoud van rechten en desgevallend van de inkomensgarantie-uitkering gewaarborgd blijft voor deeltijdse werknemers die vóór 1 maart 2026 een arbeidsovereenkomst hebben gesloten voor een wettelijke arbeidsduur van minder dan een derde, en dat voor de resterende duur van hun arbeidsovereenkomst dan wel, indien dat eerder valt, tot het einde van het recht op uitkeringen.

De wijzigingen aan de werkloosheidsreglementering strekken ertoe:

— de onderlinge samenhang van het arbeidsrecht en de werkloosheidsreglementering te bestendigen;

— de continuïteit van het systeem van behoud van rechten te waarborgen, zoals gevraagd door verschillende sectoren, waaronder het kunstonderwijs, alsook door verschillende leden van deze commissie van meerderheid en oppositie;

— rechtszekerheid te scheppen door tegemoet te komen aan de opmerkingen ter zake van de Raad van State.

Kort samengevat zorgen ze ervoor dat ook na 1 maart 2026 de situatie van voor die datum intact blijft.

Op de vragen van de heer Lysebettens en mevrouw Schlitz aangaande de maatregelen om de gevolgen van nachtarbeid en flexibiliteit te temperen, antwoordt de minister dat de op stapel staande hervormingen geen wijzigingen aanbrengen in de wetgeving inzake welzijn op het werk, noch in de daarin vervatte maatregelen ter bescherming van de werknemers.

Een bedrijf zal geen nachtarbeid invoeren wanneer dat economisch niet nodig is.

Wat de voorspelbaarheid van de uurroosters betreft, verwijst de minister naar het reeds bestaande recht op deconnectie. Aan de voorspelbaarheid van de uurroosters wordt niet geraakt: ze worden vastgelegd in de

Afin de mettre en œuvre cet accord, des initiatives seront encore prises par la majorité afin de modifier l'article 29 de la réglementation du chômage, de manière à permettre l'octroi du maintien des droits à tout chômeur qui reprend un travail à temps partiel dans le cadre d'un contrat de travail répondant aux conditions de l'article 11*bis* de la loi sur les contrats de travail. Selon les informations dont le ministre dispose, ces initiatives sont en cours de préparation et seront introduites dans les meilleurs délais.

Le ministre a déjà confirmé en commission que le maintien des droits et, le cas échéant, l'allocation de garantie de revenus restent en tout état de cause acquis pour les travailleurs à temps partiel qui ont conclu, avant le 1<sup>er</sup> mars 2026, un contrat de travail comportant une durée hebdomadaire inférieure à un tiers, et ce pour la durée restante de leur contrat, ou, si celle-ci intervient plus tôt, jusqu'à la fin du droit aux allocations.

Les modifications de la réglementation du chômage visent:

— à préserver la cohérence entre le droit du travail et la réglementation du chômage;

— à assurer la continuité du régime du maintien des droits, comme demandé par plusieurs secteurs, dont l'enseignement artistique, ainsi que par différents membres de cette commission – tant de la majorité que de l'opposition – ;

— à garantir la sécurité juridique en répondant aux observations du Conseil d'État en la matière.

Elles permettront, en résumé, de maintenir, après le 1<sup>er</sup> mars 2026, la situation telle qu'elle était en vigueur avant cette date.

Concernant les questions de M. Van Lysebettens et Mme Schlitz relatives aux mesures prises pour limiter les effets négatifs du travail de nuit et de la flexibilité, le ministre indique que les réformes envisagées n'apportent aucune modification à la législation relative au bien-être au travail ni aux mesures qu'elle contient pour protéger les travailleurs.

Le travail de nuit ne sera pas introduit dans une entreprise lorsqu'il n'est pas économiquement nécessaire.

En ce qui concerne la prévisibilité des horaires, le ministre renvoie au droit à la déconnexion qui existe déjà. La prévisibilité des horaires n'est pas remise en cause: ceux-ci sont fixés dans le contrat de travail ou

arbeidsovereenkomst of moeten ten laatste zeven dagen op voorhand worden meegedeeld aan de werknemers.

De minister merkt bovendien op dat de heer Van Lysebettens er voorstander van is dat de individuele werknemer daarover de nodige afspraken met zijn werkgever kan maken, meer bepaald over roosterautonomie.

De versoepelingen die de regering implementeert, onder meer een regeling voor de arbeidstijd en een vereenvoudigde procedure voor het toevoegen van individuele of collectieve uurroosters, bieden in dat verband al een eerste oplossing. Bovendien hoeven de uurroosters in het kader van de arbeidstijd niet afzonderlijk in het arbeidsreglement te worden opgenomen.

De heer Van Lysebettens stelde een vraag over nachtwerk in de buurlanden, bijvoorbeeld in Duitsland, waar nachtwerk om 23.00 uur begint. De heer Van Lysebettens pleit voor Europese convergentie opdat onze werkgevers en werknemers kunnen rekenen op een stabiel kader.

Met deze maatregelen sluit de regering zich precies aan bij het niveau van onze buurlanden.

In Luxemburg wordt nachtwerk gedefinieerd als de periode van 22.00 uur tot 06.00 uur, in de horeca van 23.00 uur tot 06.00 uur. In Frankrijk begint nachtwerk om 21.00 uur, in Duitsland om 23.00 uur, en in Nederland is er sprake van nachtwerk zodra er ten minste één uur wordt gepresteerd tussen middernacht en 06.00 uur 's morgens.

Zoals de minister al heeft aangegeven, heeft België bovendien IAO-verdrag nr. 171 bekrachtigd, wat inhoudt dat de regering de definitie van nachtwerk als een periode van zeven aaneengesloten uren respecteert, namelijk van 23.00 uur tot 06.00 uur voor de distributiesector en aanverwante sectoren. Voor de overige sectoren blijft de definitie van 20.00 uur tot 06.00 uur van toepassing.

De minister is het eens met het betoog van de heer Van Quickenborne over overuren: men vergeet weleens dat werk ook positieve effecten heeft op de gezondheid. Het zorgt ervoor dat mensen zich nuttig en erkend voelen, een bijdrage leveren aan de samenleving en daar voldoening uit halen. Het is inderdaad goed om dat in herinnering te brengen.

doivent être communiqués aux travailleurs au moins sept jours à l'avance.

Le ministre note par ailleurs que M. Van Lysebettens est favorable à ce que le travailleur individuel puisse conclure les accords nécessaires avec son employeur à ce sujet, à savoir l'autonomie dans l'organisation des horaires.

Les assouplissements que le gouvernement met en œuvre, notamment par l'introduction d'un cadre relatif au temps de travail et par une procédure simplifiée pour l'ajout d'horaires individuels ou collectifs, apportent déjà une première réponse à cet égard. De plus, les horaires de travail qui s'inscrivent dans le cadre du temps de travail ne devront pas être repris séparément dans le règlement de travail.

M. Van Lysebettens a posé une question relative au travail de nuit dans les pays voisins, comme p.ex. en Allemagne, où le travail de nuit commence à 23h. M. Van Lysebettens plaide pour une convergence européenne pour que nos employeurs et travailleurs puissent avoir un cadre stable.

Par ces mesures, le gouvernement s'aligne précisément sur le niveau de nos pays voisins.

Au Luxembourg, le travail de nuit est défini de 22 heures à 6 heures, et dans l'Horeca de 23 heures à 6 heures. En France, il débute à 21 heures, en Allemagne à 23 heures, et aux Pays-Bas, il est question de travail de nuit dès lors qu'au moins une heure est prestée entre minuit et 6 heures du matin.

Par ailleurs, comme le ministre l'a déjà indiqué, la Belgique a ratifié la Convention n° 171 de l'OIT, ce qui implique que nous respectons la définition du travail de nuit comme une période de sept heures consécutives, à savoir de 23 heures à 6 heures pour le secteur de la distribution et les secteurs connexes. Pour les autres secteurs, la définition de 20 heures à 6 heures reste d'application.

Concernant l'intervention de M. Van Quickenborne sur les heures supplémentaires, le ministre partage le constat député: on oublie parfois que le travail a aussi des effets positifs sur la santé. Il permet aux personnes de se sentir utile, reconnu, de contribuer à la société et d'en retirer une forme de satisfaction. Cela mérite en effet d'être rappelé.

Het voorbeeld van 1500 overuren per jaar lijkt evenwel wat overdreven. Dat komt neer op gemiddeld 29 overuren per week, boven op de normale werktijd.

Het is belangrijk dat werknemers voldoende rust krijgen om in alle veiligheid te kunnen werken.

Wat de belastingvrijstelling betreft, is deze tekst een getrouwe uitvoering van het regeerakkoord. De toepassing ervan zal worden geëvalueerd.

Met betrekking tot de vraag van de heer Van Quickenborne over de opvolging en de controle van vrijwillige overuren voor deeltijdse werknemers wijst de minister erop dat er in de toekomst voor deeltijdse werknemers inderdaad bijkomende voorwaarden zullen gelden om vrijwillige overuren te kunnen presteren:

- ze moeten reeds drie jaar deeltijds werken;
- er moet een tijdelijke vermeerdering van werk zijn.

De minister verduidelijkt dat het in beginsel gaat om drie doorlopende jaren van tewerkstelling op basis van een deeltijdse arbeidsovereenkomst. Die drie jaren hoeven niet bij dezelfde werkgever te worden gepresteerd. Het wetsontwerp sluit echter niet uit dat tussenliggende periodes van niet-tewerkstelling daarin kunnen worden geneutraliseerd.

Wat daarentegen niet kan, is dat die periode wordt onderbroken door voltijdse tewerkstelling; dan wordt de teller opnieuw op nul gezet.

Er is dus geen probleem indien de uitzendkracht in tussenliggende periodes niet werkt, en evenmin wanneer de uitzendkracht werkt voor verschillende uitzendkantoren of bij verschillende gebruikers.

Ook de tijdelijke vermeerdering van werk is een gekend begrip binnen het arbeidsrecht. Daarmee wordt iedere vermeerdering van werk bedoeld die tijdelijk van aard is en die de normale activiteiten van de onderneming doet toenemen.

Het speelt daarbij geen rol of die vermeerdering voorzienbaar dan wel onvoorzienbaar is, of eenmalig voorkomt dan wel regelmatig terugkeert.

Bijvoorbeeld:

Cela étant, en ce qui concerne l'exemple de 1500 heures supplémentaires par an, cela paraît malgré tout excessif. Cela correspond en moyenne à 29 heures supplémentaires par semaine, en plus du temps de travail normal.

Il est en effet important que les travailleurs bénéficient d'un repos suffisant afin de pouvoir travailler en toute sécurité.

En ce qui concerne la défiscalisation, ce texte constitue la mise en œuvre loyale de l'accord de gouvernement. Son application fera également l'objet d'une évaluation.

Concernant la question de M. Van Quickenborne sur le suivi et contrôle des heures supplémentaires volontaires pour les temps partiels, le ministre souligne qu'à l'avenir, des conditions supplémentaires s'appliqueront effectivement aux travailleurs à temps partiel pour pouvoir prester des heures supplémentaires volontaires:

- ils devront déjà travailler à temps partiel depuis trois ans;
- il devra s'agir d'un accroissement temporaire de travail.

Le ministre précise qu'il s'agit en principe de trois années consécutives d'occupation sur la base d'un contrat de travail à temps partiel. Ces trois années ne doivent pas nécessairement être prestées auprès du même employeur. Le projet de loi n'exclut toutefois pas que des périodes intermédiaires de non-emploi puissent être neutralisées.

En revanche, si cette période est interrompue par une occupation à temps plein, le compteur est remis à zéro.

Il n'y a donc pas de problème si un travailleur intérimaire connaît des périodes intermédiaires sans travail, ni s'il travaille pour différentes agences d'intérim ou auprès de différents utilisateurs.

Par ailleurs, la notion d'accroissement temporaire de travail est bien connue en droit du travail. Elle vise toute augmentation d'activité de nature temporaire qui entraîne une intensification des activités normales de l'entreprise.

Il importe peu, à cet égard, que cet accroissement soit prévisible ou imprévisible, qu'il soit ponctuel ou qu'il se reproduise régulièrement.

À titre d'exemples:

- een jaarlijkse piekperiode in de productie;
- een dringende extra bestelling.

Tot slot zullen de controles daarop in de toekomst niet anders verlopen dan vandaag.

Met betrekking tot de vragen van mevrouw Schlitz en de heer Van Quickenborne over de 240 belastingvrije overuren verstrekt de minister volgende verduidelijkingen.

Wat de retroactiviteit betreft, herhaalt de minister dat gezorgd is voor de continuïteit van het gebruik van de vrijwillige overuren door de inwerkingtreding vast te leggen op 1 april 2026, waardoor aansluiting wordt gemaakt met het bestaande systeem van de 120 relance-uren die werden verlengd tot 31 maart 2026. Die verlenging werd trouwens ook retroactief goedgekeurd bij de wet van 10 februari 2026.

Met de ministers Jambon en Vandenbroucke werden inderdaad de nodige afspraken gemaakt om die retroactiviteit te kunnen toepassen, met dien verstande dat voor 2026 maximaal 240 tot 360 vrijwillige overuren kunnen worden gepresteerd.

De retroactiviteit is geoorloofd aangezien die in het voordeel is van werknemers en werkgevers die er reeds gebruik van maken.

Met betrekking tot het amendement van de heer Van Quickenborne wil de minister duidelijk zijn: de versoepelde procedure uit dit wetsontwerp kan daarop niet worden toegepast. Zoals reeds eerder gesteld, is dit wetsontwerp de uitvoering van het regeerakkoord, niets meer en niets minder.

De minister heeft oren naar de suggestie, maar hervormen gaat stap voor stap.

Met betrekking tot de vraag van mevrouw Schlitz over de huidige rechten van de deeltijdse werknemers wijst de minister erop dat de regering niets wijzigt aan de vandaag geldende regels voor bestaande deeltijdse werknemers. Deeltijdse werknemers hebben en behouden een voorrangrecht om bijkomende uren of een voltijdse betrekking te verkrijgen binnen de onderneming, wanneer dergelijke uren beschikbaar worden.

*De heer Kurt Moons (VB)* hoorde de minister terecht verklaren dat het aan de overheid is om een breder kader te scheppen waarin ondernemingen kunnen floreren en banen kunnen creëren of behouden. De minister wil via dat kader de concurrentiekracht en koopkracht

- une période de pointe annuelle dans la production;
- une commande urgente supplémentaire.

Enfin, les contrôles en la matière ne seront pas différents de ceux qui sont déjà en vigueur aujourd'hui.

Concernant les questions de Mme Schlitz et M. Van Quickenborne relatives aux 240 heures supplémentaires défiscalisées, le ministre apporte les précisions suivantes.

En ce qui concerne la rétroactivité, le ministre souligne avoir veillé à assurer la continuité de l'utilisation des heures supplémentaires volontaires en fixant l'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2026, de manière à assurer le relais avec le régime existant des 120 heures de relance, qui ont été prolongées jusqu'au 31 mars 2026. Cette prolongation a d'ailleurs été approuvée de manière rétroactive par la loi du 10 février 2026.

Avec les ministres Jambon et Vandenbroucke, les accords nécessaires ont effectivement été conclus afin de permettre l'application de cette rétroactivité, étant entendu que, pour l'année 2026, un maximum de 240 à 360 heures supplémentaires volontaires pourra être presté.

La rétroactivité est admissible dans la mesure où elle est favorable tant aux travailleurs qu'aux employeurs qui font déjà usage de ce dispositif.

Concernant l'amendement de M. Van Quickenborne, le ministre veut être clair: la procédure assouplie prévue dans ce projet de loi ne peut pas s'y appliquer. Comme déjà indiqué, ce projet de loi constitue la mise en œuvre de l'accord de gouvernement, rien de plus et rien de moins.

Le ministre entend la suggestion, mais réformer se fait pas à pas.

Concernant la question de Mme Schlitz sur les droits actuels des travailleurs à temps partiel, le ministre souligne que le gouvernement ne modifie en rien les règles actuellement applicables aux travailleurs à temps partiel existants. Les travailleurs à temps partiel disposent et conservent un droit de priorité pour l'obtention d'heures complémentaires ou d'un emploi à temps plein au sein de l'entreprise, lorsque de telles possibilités se présentent.

*M. Kurt Moons (VB)* a entendu le ministre déclarer à juste titre qu'il revenait aux pouvoirs publics d'instaurer un cadre plus large dans lequel les entreprises peuvent s'épanouir et créer ou préserver des emplois. Le ministre souhaite ainsi soutenir la compétitivité et le pouvoir

ondersteunen en de economische ontwikkeling stimuleren. De heer Moons kan die redenering in grote lijnen volgen en stelt dat zijn fractie *a priori* ook voor meer flexibiliteit is, aangezien de samenleving snel evolueert en de arbeidsmarkt de ruimte moet krijgen om zich aan veranderende omstandigheden aan te passen.

Volgens de heer Moons gaf de minister een grondig antwoord over de interpretatie van het begrip “te ruim tijds kader”, dat volgens de memorie van toelichting gelijkgesteld wordt met het ontbreken van een tijds kader bij de voorgenomen versoepeling van de verplichte vermelding van de uurroosters in het arbeidsreglement. Hij blijft evenwel van mening dat dit begrip onvoldoende duidelijk omschreven is. De minister geeft als voorbeeld een 24/7-regeling die als “te ruim” zou worden beschouwd, maar aangezien op het ontbreken van een tijds kader strafmaatregelen kunnen staan, vraagt de heer Moons om een preciezer afbakening.

Met betrekking tot de nachtarbeid merkt de heer Moons op dat de minister lijkt te vertrekken van de veronderstelling dat zijn fractie de bestaande fiscale steunmaatregel via de vrijstelling van bedrijfsvoorheffing zomaar zou willen afschaffen. Dat is volgens hem niet de bedoeling. Dat het afschaffen van dergelijke steun een risico op jobverlies kan inhouden, kan hij volgen. Hij stelt echter dat het feit dat dergelijke subsidies nodig zijn, wijst op een structureel probleem in verband met de hoge lasten op arbeid. Hij had daarom meer voorstellen verwacht die inzetten op een structurele verlaging van die lasten.

Wat het pleidooi om het verbod op zaterdagarbeid af te schaffen in de bouwsector, noteert de heer Moons dat de minister hiermee rekening wil houden en dit bij een volgende gelegenheid zal aankaarten binnen de regering. De heer Moons kondigt aan dit verder op te volgen.

Naar mening van de heer Moons is de beperking van de opzeggingstermijn bij ontslag door de werkgever tot maximaal 52 weken een goede zaak. Hij vindt het echter problematisch dat de maatregel niet geldt voor bestaande contracten, waardoor hij pas uitwerking zal krijgen binnen 17 jaar. Waar kan dit niet onmiddellijk gelden? De minister verwijst daarbij naar het respect voor gemaakte afspraken en het vermijden van een te grote terugwerkende kracht. Die bekommernis ligt ook aan de basis van het verschil dat zal ontstaan met betrekking tot nachtwerkpremies tussen nieuwe werknemers en werknemers die al nachtarbeid verrichten. Tegelijk merkt de heer Moons op dat de regering die redenering niet consequent toepast. Met name bij de pensioenhervorming lijkt het beginsel “*pacta sunt servanda*” plots van geen tel meer.

d’achat, tout en stimulant le développement économique. M. Moons comprend globalement ce raisonnement et affirme que son groupe est *a priori* aussi favorable à plus de flexibilité, car la société évolue rapidement et le marché du travail doit disposer d’une marge de manœuvre suffisante pour s’adapter à l’évolution du contexte.

Selon M. Moons, le ministre a apporté une réponse approfondie quant à l’interprétation de la notion de “cadre de la durée du travail trop large” qui, selon l’exposé des motifs, est assimilée à l’absence de cadre temporel dans l’assouplissement envisagé de l’obligation de mentionner les horaires dans le règlement de travail. Le membre reste toutefois d’avis que cette notion n’est pas suffisamment définie. Le ministre donne comme exemple un régime 24 h/24 et 7j/7 qui serait considéré comme “trop large”, mais étant donné que l’absence de cadre temporel peut entraîner des sanctions, M. Moons demande une délimitation plus précise.

En ce qui concerne le travail de nuit, M. Moons relève que le ministre semble partir de l’hypothèse que son groupe souhaiterait simplement supprimer la mesure de soutien fiscal existante, à savoir la dispense de pré-compte professionnel. Selon lui, telle n’est pas l’intention. Il reconnaît que la suppression de ce soutien peut comporter un risque de perte d’emplois. Il estime toutefois que le fait que de telles subventions soient nécessaires révèle un problème structurel lié au coût élevé du travail. Il s’attendait dès lors à davantage de propositions visant une réduction structurelle de ces charges.

Quant au plaidoyer visant à supprimer l’interdiction du travail du samedi dans le secteur de la construction, M. Moons note que le ministre entend en tenir compte et qu’il soulèvera cette question au sein du gouvernement à une prochaine occasion. M. Moons annonce qu’il continuera à suivre ce dossier.

Selon M. Moons, la limitation du préavis en cas de licenciement par l’employeur à 52 semaines maximum est positive. Il estime toutefois problématique que cette mesure ne s’applique pas aux contrats existants, de sorte qu’elle ne produira ses effets que dans 17 ans. Pourquoi ne pourrait-elle pas s’appliquer immédiatement? Le ministre invoque le respect des accords conclus et la nécessité d’éviter un effet rétroactif trop important. Cette préoccupation est aussi à l’origine de la différence qui apparaîtra entre les primes de nuit des nouveaux travailleurs et celles des travailleurs qui effectuent déjà des prestations de nuit. Dans le même temps, l’intervenant note que le gouvernement n’applique pas ce raisonnement de manière cohérente, le principe “*pacta sunt servanda*” semblant soudain ne plus être pris en compte dans la réforme des pensions.

De heer Moons noteert dat volgens de minister 92 % van de bonusplannen al elektronisch wordt ingediend. Het lid blijft van oordeel dat de regeling van de niet-recurrerende resultaatgebonden voordelen te complex is en een drastische vereenvoudiging verdient. Hij neemt er akte van dat de minister verdere vereenvoudiging in het vooruitzicht stelt en dat de verplichte online registratie als eerste stap wordt gezien. Hij noteert ook dat de minister het dossier van de annualisering van de arbeidstijd op korte termijn binnen de regering ter sprake zal brengen.

In bredere zin herhaalt de heer Moons dat zijn fractie meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt ondersteunt, maar hij koppelt daaraan twee belangrijke aandachtspunten. Ten eerste wijst hij op het feit dat flexibilisering vaak gebeurt via systemen die gepaard gaan met beperkte bijkomende sociale bijdragen of belastingen, zoals relance-overuren, studentenarbeid of flexijobs. Daardoor dreigen zulke systemen, aldus de heer Moons, de structurele tewerkstelling te ondermijnen en plukt de overheid er niet de budgettaire vruchten van die men zou mogen verwachten, zeker wanneer de hogere werkzaamheidsgraad naar voren wordt geschoven als dé hefboom om de begroting te verbeteren. Zoals de minister ook aanhaalt, worden die systemen vaak gebruikt door mensen die reeds werken. Het beleid zou er toch vooral op moeten inzetten om zij die vandaag niet werken, aan het werk te krijgen, en dat dan bij voorkeur niet via bruto-is-netto-mechanismen die de overheid weinig opleveren.

Ten tweede stelt de heer Moons dat de arbeidsmarkt in België sterker gedifferentieerd moet worden benaderd. Hij wijst op het bestaan van verschillende arbeidsmarktrealiteiten in Vlaanderen, Brussel en Wallonië, die elk andere noden kennen. Hoewel hij aankondigt dat zijn fractie veel van de voorgestelde maatregelen zal steunen vanuit het principe van flexibiliteit, blijft hij op zijn honger wat betreft bijkomende, regionaal gerichte maatregelen die beter inspelen op de specifieke problemen per gewest. Volgens hem is een dergelijke differentiatie noodzakelijk om structureel meer arbeidsplaatsen te creëren die ook duurzaam bijdragen aan het terugdringen van het grote begrotingstekort.

Tot besluit van zijn repliek herhaalt de heer Moons dat de Vlaams Belangfractie een reeks maatregelen zal ondersteunen, maar dat zij in de toekomst bijkomend vooral structurele hervormingen verwacht die de overheidsfinanciën versterken en die meer rekening houden met de gedifferentieerde arbeidsmarkten, onder meer via een verdere responsabilisering van de gewesten.

*Mevrouw Sophie Thémont (PS)* onthoudt vooral dat, hoewel de minister zegt te mikken op voldoende

M. Moons relève que, selon le ministre, 92 % des plans bonus sont déjà introduits par voie électronique. Le membre reste d'avis que le régime des avantages non récurrents liés aux résultats est trop complexe et mérite une simplification drastique. Il prend acte du fait que le ministre envisage de nouvelles simplifications et que l'enregistrement obligatoire en ligne est considéré comme une première étape. Il note également que le ministre soumettra à court terme au gouvernement le dossier de l'annualisation du temps de travail.

Plus largement, M. Moons réaffirme le soutien de son groupe à une plus grande flexibilité sur le marché du travail, mais il y associe deux points importants. Premièrement, il souligne que la flexibilisation passe souvent par des systèmes assortis de cotisations sociales ou d'impositions complémentaires limitées, tels que les heures supplémentaires de relance, le travail étudiant ou les flexi-jobs. Selon M. Moons, ces systèmes risquent dès lors de porter atteinte à l'emploi structurel et ils ne permettent pas aux pouvoirs publics d'en retirer les bénéfices budgétaires escomptés, surtout lorsque l'augmentation du taux d'emploi est présentée comme le principal levier d'amélioration budgétaire. Comme l'indique aussi le ministre, ces systèmes sont souvent utilisés par des personnes déjà actives. La politique devrait pourtant avant tout viser à mettre au travail ceux qui ne travaillent pas aujourd'hui, et de préférence pas via des mécanismes "brut = net" qui rapportent peu aux pouvoirs publics.

Deuxièmement, M. Moons estime que le marché du travail en Belgique doit être abordé de manière plus différenciée. Il souligne l'existence de réalités différentes sur les marchés du travail en Flandre, à Bruxelles et en Wallonie, chacune ayant des besoins spécifiques. Bien qu'il annonce que son groupe soutiendra de nombreuses mesures proposées au nom du principe de flexibilité, il reste sur sa faim en ce qui concerne des mesures supplémentaires, à dimension régionale, qui répondraient mieux aux problèmes propres à chaque Région. Selon lui, une telle différenciation est nécessaire afin de créer structurellement davantage d'emplois, tout en contribuant de manière durable à la réduction du déficit budgétaire important.

En conclusion de sa réplique, l'intervenant répète que le groupe Vlaams Belang soutiendra une série de mesures, mais qu'il attend dorénavant surtout des réformes structurelles destinées à renforcer les finances publiques et à prendre davantage en compte la diversité des marchés du travail, notamment à travers une responsabilisation accrue des Régions.

Bien que le ministre affirme qu'il entend créer suffisamment d'emplois, lutter contre la précarité, renforcer

jobcreatie, het vermijden van precariteit, de versterking van koopkracht en groei, en de modernisering van de arbeidsmarkt, de ontworpen maatregelen volledig haaks staan op die mooie doelstellingen. Het pakket aan maatregelen biedt geen perspectief voor werknemers en komt vooral neer op een verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt. Eerder dan kansen te scheppen voor wie werk zoekt, zullen de ontworpen maatregelen extra werk creëren voor zij die reeds werken of niet zouden moeten werken. Of vindt de minister het normaal dat gepensioneerden die een volledige loopbaan achter de rug hebben, alsnog een flexi-job moeten opnemen om de eindjes aan elkaar te knopen?

Vervolgens komt mevrouw Thémont terug op de andermaal door de minister uitgesproken ambitie om een gunstig kader te creëren om de tewerkstelling te stimuleren. Dat is op zich nobel, maar concrete maatregelen om dat doel te bereiken ontbreken. Tijdens de hoorzittingen van 24 maart 2026 over de wetsontwerpen houdende de pensioenhervorming (DOC 56 1405 en 1406) werd aangegeven dat de werkzaamheidsgraad ook kunstmatig kan worden opgeblazen: het aantal werkenden kan stijgen, terwijl het totale arbeidsvolume of het aantal gepresteerde uren niet toeneemt, zoals in een model met veel deeltijdse tewerkstelling en zeer flexibele contractvormen. Is het de bedoeling van de minister om te evolueren naar een dergelijk model, zoals dat in Nederland wordt aangehangen?

In het verlengde daarvan stelt het lid vragen over de tewerkstelling van jongeren en kwetsbare groepen. Tijdens diezelfde hoorzittingen van 24 maart 2026 toonde professor Jean Hindriks (UCLouvain) aan dat de tewerkstelling bij jongeren van 18 tot 25 jaar sterk achteruitgaat. Wat doet de minister om het tij te keren? Hij heeft met geen woord of deze groep gerept. Professor Hindriks brak een lans voor maatregelen om de toegang tot werk voor jongeren en kwetsbare groepen, zoals vrouwen met een migratieachtergrond, te verbeteren. Ook daarover heeft zij de minister niet gehoord. Kan hij daarom verduidelijken wat hij precies bedoelt met het “gunstige kader” waarnaar hij verwijst?

Het dossier van de overuren illustreert eens te meer, zoals ook meermaals aan bod kwam gedurende de hoorzittingen over de pensioenhervorming, dat het financieringsvraagstuk de crux is. Zo benadrukte professor Pierre Devolder (UCLouvain) dat de sociale bijdragen steeds meer onder druk komen te staan door opeenvolgende flexibiliseringsmaatregelen, met gevolgen voor de financiering van onder meer de pensioenen. Naar mening van mevrouw Thémont zet de verruiming van het plafond aan (para-)fiscaal vrijgestelde overuren die beweging verder, waardoor de structurele onderfinanciering van de

le pouvoir d'achat et la croissance, ainsi que moderniser le marché de l'emploi, *Mme Sophie Thémont (PS)* retient surtout que les mesures proposées vont totalement à l'encontre de ces beaux objectifs. Le train de mesures n'offre aucune perspective aux travailleurs salariés et entraînera surtout un nouvel assouplissement du marché de l'emploi. Plutôt que de créer des opportunités pour ceux qui cherchent du travail, les mesures proposées vont créer une charge de travail supplémentaire pour ceux qui travaillent déjà ou qui ne devraient pas travailler. Ou bien le ministre trouve-t-il normal que des pensionnés ayant accompli une carrière complète doivent encore exercer un flexi-job pour joindre les deux bouts?

Mme Thémont revient ensuite sur l'ambition, réitérée par le ministre, de créer un cadre propice pour stimuler l'emploi. Si cette intention est louable en soi, les mesures concrètes permettant d'atteindre cet objectif font toutefois défaut. Lors des auditions du 24 mars 2026 sur les projets de loi relatifs à la réforme des pensions (DOC 56 1405 et 1406), il a été indiqué que le taux d'emploi pouvait également être gonflé artificiellement: le nombre de personnes actives peut augmenter sans que le volume total de travail ou le nombre d'heures prestées n'augmente, comme dans un modèle caractérisé par un recours important au travail à temps partiel et à des formes de contrats très flexibles. Le ministre a-t-il l'intention d'évoluer vers ce genre de modèle, tel qu'il est pratiqué aux Pays-Bas?

Dans le même ordre d'idées, la membre pose des questions sur l'emploi parmi les jeunes et les groupes vulnérables. Lors de ces mêmes auditions du 24 mars 2026, le professeur Jean Hindriks (UCLouvain) a démontré que l'emploi chez les jeunes âgés de 18 à 25 ans était en forte baisse. Que fait le ministre pour inverser la tendance? Il n'a même pas évoqué ce groupe. Le professeur Hindriks a plaidé en faveur de mesures visant à améliorer l'accès à l'emploi pour les jeunes et les groupes vulnérables, par exemple les femmes issues de l'immigration. L'intervenante n'a pas non plus entendu le ministre s'exprimer à ce sujet. Peut-il dès lors préciser ce qu'il entend exactement par le “cadre propice” auquel il fait référence?

Le dossier des heures supplémentaires illustre à nouveau, comme indiqué à plusieurs reprises lors des auditions sur la réforme des pensions, que la question du financement est au cœur du problème. Le professeur Pierre Devolder (UCLouvain) a, par exemple, souligné que les cotisations sociales subissent une pression sans cesse croissante en raison des mesures successives de flexibilisation, et que cela se répercute notamment sur le financement des pensions. Selon Mme Thémont, le relèvement du plafond des heures supplémentaires (para-)fiscalement exonérées accentuera cette tendance,

sociale zekerheid toeneemt, terwijl de pensioenrechten van werknemers worden ondergraven.

Wat nachtarbeid betreft, merkt mevrouw Thémont op dat de minister erkent dat nachtarbeid een impact heeft op de gezondheid en dat hij verwijst naar veiligheidsmechanismen zoals risicoanalyses, verplicht gezondheidstoezicht en preventieve maatregelen bij bijzondere risico's of bij mentale of fysieke belasting. Het lid had er echter al de aandacht op gevestigd dat arbeidsgeneeskunde en preventiediensten vandaag al overbelast zijn. Zonder voldoende capaciteit, zo stelt zij, dreigen misbruiken toe te nemen, terwijl er onvoldoende vangnetten zijn om die te voorkomen, op te sporen en te sanctioneren. Zij vraagt alsnog een concreet antwoord op dit punt.

De hervorming dient de competitiviteit van ons land ten goede te komen. Evenwel plaatst de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) ernstige vraagtekens bij die argumentatie. De Franse handel doet het goed met minder nachtarbeid en de loonkosten vormen slechts een beperkte component van de totale kosten. De sociale partners, de CRB en de Raad van State: alle wijzen ze op de risico's, maar de regering slaat geen acht op die waarschuwingen. Sterker nog, ze organiseert de verzwakking van het sociale overleg.

Mevrouw Thémont wijst vervolgens op wat zij een grote tegenstrijdigheid noemt: de regering zegt arbeid te willen valoriseren, maar vermindert tegelijk de vergoeding ervan. Ze doelt daarbij specifiek op de maatregelen inzake nachtarbeid, die bewezen schadelijk is voor de gezondheid, niet het minst die van vrouwen. Het werk wordt lastiger, maar de vergoeding vermindert; dat is voorwaar paradoxaal.

Daarbij komt dat de hervorming ongelijkheden tussen werknemers creëert: twee mensen die dezelfde job doen op dezelfde uren zullen in de toekomst niet noodzakelijk hetzelfde betaald worden, naargelang zij al dan niet onder het oude regime vallen. Mevrouw Thémont verwijst naar de waarschuwing van de Raad van State over mogelijke discriminatie en vraagt of de minister bereid is dit ernstig te nemen en te remediëren.

Zij gaat ook in op het toepassingsgebied van nachtwerk. De minister had eerder in het debat omtrent het regeerakkoord gesteld dat slechts vijf paritaire comités betrokken waren, maar nu blijken het er liefst 14 te zijn. Volgens de minister zouden niet alle ondernemingen binnen die PC's hierdoor geraakt worden, maar

et cela accroîtra le sous-financement structurel de la sécurité sociale tout en sapant les droits des travailleurs salariés en matière de pension.

En ce qui concerne le travail de nuit, Mme Thémont fait observer que le ministre reconnaît qu'il a des conséquences sur la santé, et évoque certains mécanismes liés à la sécurité des travailleurs comme les analyses des risques, la surveillance obligatoire de la santé et les mesures préventives concernant certains risques particuliers ou en cas de contraintes mentales ou physiques. L'intervenante a toutefois déjà signalé que les services de médecine du travail et de prévention sont déjà débordés aujourd'hui. Elle estime que si l'on ne renforce pas les capacités de ces services, les abus risquent de se multiplier, car il n'existe pas assez de filets de sécurité pour les prévenir, les détecter et les sanctionner. Elle demande une réponse concrète à ce sujet.

La réforme vise à renforcer la compétitivité de notre pays, mais le Conseil central de l'Économie (CCE) remet cette affirmation sérieusement en question. En France, le commerce se porte bien avec moins de travail de nuit et les coûts salariaux ne représentent qu'une part limitée des coûts totaux. Les partenaires sociaux, le CCE et le Conseil d'État soulignent unanimement les risques, mais le gouvernement ne tient pas compte de ces avertissements. Pire encore, il organise l'affaiblissement de la concertation sociale.

Mme Thémont attire ensuite l'attention sur ce qu'elle présente comme étant une grande contradiction: le gouvernement prétend vouloir valoriser le travail, mais réduit simultanément sa rémunération. L'intervenante vise notamment les mesures concernant le travail de nuit, dont il est prouvé qu'il nuit à la santé, en particulier à celle des femmes. Le paradoxe est évident: la pénibilité du travail va augmenter tandis que sa rémunération va diminuer.

À cela s'ajoute que la réforme à l'examen créera des inégalités entre les travailleurs salariés: à l'avenir, deux personnes exerçant le même emploi selon le même horaire ne percevront pas nécessairement le même salaire, selon qu'elles relèveront de l'ancien régime ou du nouveau régime. Mme Thémont indique que le Conseil d'État a mis en garde contre ce risque de discrimination et demande si le ministre est disposé à le prendre au sérieux et à y remédier.

L'intervenante aborde ensuite la question du champ d'application du travail de nuit. Le ministre avait indiqué précédemment, lors du débat sur l'accord de gouvernement, que seules cinq commissions paritaires seraient concernées. Or, on constate aujourd'hui que pas moins de quatorze commissions le seront. Selon le ministre, les

de voorwaarden die hij naar voren schuift zijn weinig beperkend, wat het lid doet vrezen dat het toepassingsgebied zeer breed is. Kan de minister aangeven hoeveel ondernemingen en werknemers hierdoor precies geraakt worden? Op basis van welke criteria werden die voorwaarden uitgewerkt en met welk doel?

Voorts hekelt mevrouw Thémont het feit dat er door die 14 PC's sectoren worden betrokken die niet noodzakelijk geconfronteerd worden met buitenlandse concurrentie en die niet werkelijk met distributie of elektronische handel te maken hebben. Ze geeft als voorbeeld de aanvullende PC's nrs. 100 en 200, die onder meer functies in reclame, wasserijen en banken omvatten en samen een zeer grote groep werknemers uitmaken. Door de minister wordt nachtwerk in die sectoren mogelijk. Dit leidt tot een normalisering van nachtwerk, wat andermaal een cadeau is van deze regering aan de werkgevers, ten koste van de werknemers. Voor de PS-fractie dient nachtwerk uitzonderlijk te blijven en kan het enkel mits een zeer solide omkadering, inclusief voldoende sociaal overleg, wat volgens haar in veel van de betrokken sectoren niet gegarandeerd is.

Tot slot herneemt mevrouw Thémont enkele vragen die volgens haar onbeantwoord bleven. Zo wijst zij op werknemers die vandaag op interimbasis tussen 20 en 23 uur werken en die bij contracthernieuwing hun nachttoeslagen zullen verliezen. Zij koppelt dit aan de bredere flexibilisering van deeltijdse arbeid, die volgens haar vooral vrouwen treft, omdat deeltijds werk in grote mate door vrouwen wordt ingevuld en omdat zij vaker zorgtaken opnemen. Zij vreest dat het voorliggende pakket aan maatregelen structureel nadelig is voor vrouwelijke loopbanen.

De minister gaat ervan uit dat werkgevers goede werknemers niet gaan vervangen om nachttoeslagen te vermijden. Het lid vreest dat die veronderstelling te optimistisch is en zelfs van naïviteit getuigt. In de praktijk zijn er tal van situaties denkbaar (bijvoorbeeld na faillissement, inzet van interimarbeid enz.) waarin een werkgever kan ontsnappen aan het principe van het behoud van premies voor bestaand personeel. Mevrouw Thémont heeft niet de indruk dat deze scenario's terdege zijn onderzocht bij de voorbereiding van dit wetsontwerp.

Ten slotte vraagt zij duidelijkheid over de maatregel rond een minimale arbeidsduur van drie uur per week.

mesures à l'examen ne s'appliqueront pas à l'ensemble des entreprises relevant de ces commissions paritaires, mais les conditions peu restrictives qu'il a annoncées font craindre à l'intervenante que le champ d'application soit très large. Le ministre peut-il dire exactement combien d'entreprises et combien de travailleurs seront concernés? Sur la base de quels critères ces conditions ont-elles été élaborées et dans quel but?

Mme Thémont déplore par ailleurs que ces quatorze commissions paritaires englobent des secteurs qui ne sont pas nécessairement confrontés à la concurrence étrangère et qui ne sont guère en rapport avec la distribution ou le commerce électronique. Elle prend l'exemple des commissions paritaires auxiliaires 100 et 200, qui englobent notamment des fonctions dans les secteurs de la publicité, des blanchisseries et des banques, et qui, ensemble, représentent un très grand groupe de travailleurs salariés. Le ministre entend autoriser le travail de nuit dans ces secteurs. Or, cela normalisera le travail de nuit, ce qui constituera un nouveau cadeau que l'actuel gouvernement fera aux employeurs en pénalisant les travailleurs. Selon le groupe PS, le travail de nuit devrait rester exceptionnel et n'être autorisé que dans un cadre bien défini incluant une concertation sociale suffisante. Selon l'intervenante, ce ne sera pas garanti dans de nombreux secteurs concernés.

Mme Thémont conclut son intervention en revenant sur certaines questions qui, selon elle, sont restées sans réponse. Elle évoque les travailleurs salariés intérimaires qui prestent aujourd'hui entre 20 et 23 heures de travail, et qui perdront leurs primes de nuit lorsque leurs contrats seront renouvelés. Elle impute cette perte à une flexibilisation plus large du travail à temps partiel qui, selon elle, pénalise principalement les femmes, car les emplois à temps partiel sont en grande partie occupés par des femmes, et parce que les femmes se chargent plus souvent des tâches de soins. Elle craint que le paquet de mesures à l'examen préjudicie structurellement les carrières des femmes.

Le ministre part du principe que les employeurs ne remplaceront pas les travailleurs dont ils sont satisfaits pour éviter de payer les primes de nuit. La membre craint que ce postulat soit trop optimiste, voire témoigne d'une certaine naïveté. En pratique, on peut songer à de nombreuses situations (par exemple en cas d'embauche de personnel intérimaire après une faillite) dans lesquelles un employeur pourra échapper au principe du maintien des primes pour le personnel existant. Mme Thémont n'a pas le sentiment que ces scénarios ont été dûment examinés lors de la préparation du projet de loi à l'examen.

Enfin, l'intervenante demande des précisions à propos de la mesure relative au temps de travail minimal de

Zij vraagt of de definitie van “passende dienstbetrekking” zal worden aangepast en of werkzoekenden verplicht zouden kunnen worden dergelijke contracten met zeer weinig uren te aanvaarden, waardoor ze hun recht op inkomensgarantie-uitkering zouden verliezen.

*De heer Robin Tonniau (PVDA-PTB)* vertrekt van de kernvraag waarom nachtwerk hoger wordt vergoed. De eerste reden is dat nachtwerk per definitie zwaar is; het gaat in tegen het natuurlijke ritme van de mens, en daarom geldt de afspraak dat wie 's nachts werkt een premie ontvangt ter compensatie. Een tweede reden houdt verband met het feit dat wetenschappelijke inzichten aantonen dat nachtwerk schadelijk is voor de gezondheid, zeker wanneer dit langdurig gebeurt. Wie 's nachts werkt, verkoopt dus als het ware een stuk van zijn gezondheid. Tot slot – en dat is de derde reden – zien mensen die nachtwerk verrichten hun sociaal leven erbij inschieten; wie op een ritme werkt dat niet aansluit bij dat van de meerderheid van de bevolking, verliest sociale contacten en moet hobby's en activiteiten opgeven. De premie voor nachtwerk is de tegenprestatie die werknemers hebben afgesproken met werkgevers om die laatste, ook al is het lastig werken en betalen ze een dubbele prijs, toe te laten 's nachts te produceren of diensten aan te bieden.

De heer Tonniau stelt dat veel nachtwerkers die premie bovendien nodig hebben om tot een waardig inkomen te komen. Hij betwist daarom de voorgenomen hervorming van de regeling inzake nachtarbeid, die volgens hem in 14 paritaire comités gevolgen zal hebben, maar ook bij bnode. Hij illustreert zijn bezorgdheid met cijfers: wie voltijds als sorteerder bij bnode aan de slag gaat en daarbij ook 's nachts moet werken, start aan een brutoloon van 2277 euro. Daarmee bevindt die nachtsorteerder zich in het laagste deciel van de bruto maandlonen in België. Voor gewerkte uren tussen 22 uur en 6 uur krijgt de sorteerder een nachtpremie van 3,23 euro per uur. Voor dat luttele bedrag moet hij of zij zwaar inleveren op gezondheid en sociaal leven. Met de voorgenomen hervorming zal de geboden compensatie nog kariger worden. Nachtsorteerders, maar bijvoorbeeld ook vrachtwagenchauffeurs, die een nieuw contract afsluiten bij bnode zullen dan 64,6 euro bruto per maand verliezen, of 775 euro bruto per jaar, en dat elk jaar opnieuw.

De heer Tonniau noemt dit onaanvaardbaar. Hij contrasteert die inkomenssituatie met die van parlementsliden, wier forfaitaire onkostenvergoeding hoger ligt dan het brutoloon van de betrokken nachtwerkers. Hij richt zich tot de minister en spreekt zijn verontwaardiging uit

trois heures par semaine. Elle demande si la définition de la notion d'“emploi convenable” sera modifiée et si les demandeurs d'emploi pourraient être contraints d'accepter des contrats de ce type, à très faible temps de travail, ce qui leur ferait perdre leur droit à l'allocation de garantie de revenus.

*M. Robin Tonniau (PVDA-PTB)* revient à la question fondamentale: pourquoi les prestations de nuit sont-elles mieux rémunérées? La première raison est que le travail de nuit est, par définition, pénible; il va à l'encontre du rythme naturel de l'être humain. C'est pourquoi il a été convenu que ceux qui effectuent un travail de nuit recevront une prime à titre de compensation. Une deuxième raison tient au fait que selon les connaissances scientifiques en la matière, le travail de nuit est nocif pour la santé, surtout lorsqu'il s'inscrit dans la durée. Celui qui effectue des prestations de nuit “vend” donc, en quelque sorte, en partie sa santé. Enfin – et c'est là la troisième raison –, le travail de nuit a un impact sur la vie sociale des travailleurs concernés; quiconque travaille selon un rythme qui ne s'inscrit pas dans celui de la majorité de la population perd ses contacts sociaux et doit renoncer à ses loisirs et à ses activités. La prime de travail de nuit est la compensation que les travailleurs ont convenue avec les employeurs pour permettre la production ou la prestation de services de nuit, même si le travail est pénible et que les employeurs paient double.

M. Tonniau ajoute que de nombreux travailleurs de nuit ont en outre besoin de cette prime pour obtenir un revenu décent. C'est pourquoi il conteste la réforme envisagée du régime de travail de nuit, qui, selon lui, aura des conséquences dans 14 commissions paritaires, mais aussi chez bnode. L'intervenant illustre ses préoccupations par des chiffres concrets: une personne qui commence à travailler à temps plein comme trieur chez bnode, avec des prestations de nuit, perçoit une rémunération brute de départ de 2277 euros. Ce trieur de nuit se situe ainsi dans le décile le plus bas des rémunérations mensuelles brutes en Belgique. Pour les heures prestées entre 22 h et 6 h, ce même trieur percevra une prime de nuit de 3,23 euros par heure, un montant dérisoire pour lequel il sacrifie sa santé et sa vie sociale. Avec la réforme envisagée, la compensation offerte sera encore plus maigre. Les trieurs de nuit, mais aussi, par exemple, les chauffeurs de camion qui concluront un nouveau contrat chez bnode perdront alors 64,6 euros bruts par mois, soit 775 euros bruts par an, et ce, chaque année.

Pour M. Tonniau, cette perte est inacceptable. Il oppose cette situation salariale à celle des parlementaires, qui reçoivent une indemnité forfaitaire pour frais exposés supérieure à la rémunération brute des travailleurs de nuit concernés. S'adressant au ministre, il exprime

over een maatregel die volledig in tegenstrijd is met de mantra van de Arizonaregering dat arbeid moet lonen. Bij monde van Melissa Depraetere sprak Vooruit tijdens de vorige legislatuur nog de wens uit dat werknemers van het toenmalige bpost meer zouden verdienen. Ze zei dat toen bekend werd dat de nieuwe ceo, de heer Chris Peeters, 1,2 miljoen euro per jaar zou gaan verdienen, een bedrag dat hoger ligt dan het wettelijk loonplafond voor leidinggevenden van overheidsbedrijven. Het signaal kan niet misbegrepen worden: het doorbreken van het loonplafond vormt geen probleem, maar een nachtpremie van enkele euro's per uur voor werknemers wordt als overdreven beschouwd en afgepakt.

De heer Tonniau wijst erop dat de stijgende brandstofprijzen als gevolg van de conflicten in het Midden-Oosten vandaag voelbaar zijn aan de pomp. Die prijsstijgingen treffen ook de werknemers van bnode. Zij moeten hun wagen gebruiken om zich naar sorteer- en distributiecentra te verplaatsen, vaak over aanzienlijke afstanden, zonder daarvoor naar behoren vergoed te worden. Het vroegere model waarbij postbodes zich lokaal konden verplaatsen, bestaat niet meer. Die bijkomende kosten wegen zwaar op hun inkomen en bemoeilijken het rondkomen.

Tegen die achtergrond plaatst hij vraagtekens bij het voornemen om verder in te grijpen in de loon- en arbeidsvoorwaarden binnen bnode, een bedrijf met lage lonen waarvan de Staat hoofdaandeelhouder is. Hij merkt op dat de directie aandringt op loonmatiging om de winstmarges te verhogen en zo te kunnen concurreren met buitenlandse spelers. Volgens hem leidt die logica tot een neerwaartse spiraal, waarbij concurrentiekracht wordt gezocht via loonverlaging in plaats van via kwaliteitsvolle en duurzame tewerkstelling.

De minister gaf aan dat het inzetten op e-commerce op een wijze die ons land bij het Europees gemiddelde zou doen aansluiten, zou resulteren in 8447 bijkomende jobs. Het lid vraagt verduidelijking over het karakter van die banen: in welke mate gaat het om nieuwe tewerkstelling en in welke mate om jobs die ingevuld worden via arbeidsmigratie, zoals in Nederland, waar in sommige sectoren tot 80 % van de arbeidskrachten van buiten het land afkomstig is? Als dit ook de visie voor bnode is, dan organiseert men de neergang van de sector. Steeds minder mensen zullen immers bereid zijn dit werk te doen tegen de voorgestelde voorwaarden, die geen menswaardig bestaan garanderen.

son indignation face à une mesure qui va totalement à l'encontre du mantra du gouvernement Arizona selon lequel le travail doit être rémunérateur. Par la voix de Melissa Depraetere, le groupe Vooruit avait encore exprimé, sous la législature précédente, le souhait que les travailleurs de bnode – bpost à l'époque – gagnent davantage. Les propos de Mme Depraetere avaient fait suite à l'annonce que le nouveau CEO de bpost, M. Chris Peeters, allait gagner 1,2 million d'euros par an, un montant supérieur au plafond salarial légal pour les dirigeants d'entreprises publiques. Le signal est on ne peut plus clair: dépasser le plafond salarial ne pose pas de problème, mais une prime de nuit de quelques euros par heure pour les travailleurs salariés est considérée comme excessive et supprimée.

M. Tonniau souligne que la hausse des prix du carburant consécutive aux conflits au Moyen-Orient se fait aujourd'hui sentir à la pompe. Ces hausses de prix impactent également les travailleurs de bnode qui doivent se rendre en voiture aux centres de tri et de distribution, en parcourant souvent des distances considérables, sans être correctement indemnisés pour ces déplacements. L'ancien modèle, dans lequel les facteurs se déplaçaient localement, a disparu. Ces frais supplémentaires grèvent lourdement les revenus des travailleurs concernés pour qui il devient difficile de joindre les deux bouts.

Dans ce contexte, le membre s'interroge sur les nouvelles mesures envisagées en ce qui concerne les conditions de rémunération et de travail chez bnode, une entreprise à bas salaires dont l'État est l'actionnaire principal. Il fait observer que la direction insiste sur la modération salariale comme instrument pour augmenter les marges bénéficiaires et ainsi concurrencer les acteurs étrangers. Selon lui, une telle logique conduit à une spirale négative dans laquelle on cherche à renforcer la compétitivité en réduisant les salaires plutôt qu'en favorisant des emplois de qualité et durables.

Le ministre avait indiqué que le développement du commerce électronique, afin d'aligner notre pays sur la moyenne européenne, se traduirait par la création de 8447 emplois. L'intervenant souhaite obtenir des précisions sur la nature de ces emplois: dans quelle mesure sera-t-il véritablement question de nouveaux postes et dans quelle mesure ces postes seront-ils assurés par des travailleurs migrants, à l'instar de la situation aux Pays-Bas où, dans certains secteurs, jusqu'à 80 % de la main-d'œuvre relève de la migration économique? Si telle est également la stratégie envisagée pour bnode, c'est le déclin du secteur que l'on est en train d'organiser. De moins en moins de travailleurs seront en effet disposés à effectuer le travail demandé aux conditions proposées, qui ne permettront pas de mener une vie digne.

Volgens de heer Tonniau tast het beleid van de regering de koopkracht van werknemers systematisch aan. Hij betreurt dat er geen maatregelen komen om de hoge energieprijzen te temperen, spijs aankondigingen in die zin van diverse ministers. Als er geen geld is voor een omgekeerd cliquet-systeem om de prijsstijgingen aan de pomp in te perken, zo stelt het lid, dat men dan minstens nieuwe werknemers bij bpost en in 14 paritaire comités toelaat om gedurende 8 uren een nachtpremie te ontvangen; maak dat ze kunnen behouden wat ze hebben, dat is het *minimum minimorum* in de huidige context.

In dit verband stelt de heer Tonniau zich vragen bij het gebrek aan sociaal overleg. Hij vraagt waarom de regering zich mengt in de loonvorming bij bnode, terwijl dit volgens hem een zaak is van werkgevers en werknemers, met betrokkenheid van de vakbonden. Waar zijn de adviezen van de vakbonden bij bnode – met ongeveer 25.000 werknemers het grootste overheidsbedrijf van het land?

Tot slot gaat de heer Tonniau in op de ruimere context van zondag- en nachtwerk. De heer Van Quickenborne liet zich eerder in positieve bewoordingen uit over zondagarbeid en brak een lans voor een ruimere mogelijkheid om op zondag te werken. Nochtans, zo stelt de heer Tonniau, heeft zondagarbeid verstrekkinge gevolgen heeft voor het gezins- en sociaal leven van werknemers. In dat verband verwijst hij naar zijn persoonlijke ervaring. Zijn vader werkte lange tijd in een bekend winkelcentrum in West-Vlaanderen dat elke zondag en op feestdagen geopend was. Dit betekende dat hij steevast op zondag afwezig was van huis en zijn wekelijkse rustdagen verspreid lagen over werkdagen. Dat had een duidelijke impact op het gezinsleven en begon op termijn zwaar te wegen. Lange tijd werd die zondagarbeid georganiseerd zonder bijkomende vergoeding en zonder reële keuzevrijheid voor het personeel. Pas na de oprichting van een vakbondsafvaardiging en langdurig sociaal overleg, waarin zijn vader een centrale rol speelde, werd een zondagsvergoeding ingevoerd en werd het mogelijk om op zondag verlof te nemen.

De heer Tonniau onderstreept dat zondagwerk misschien comfortabel is voor consumenten, maar dat het aanzienlijke repercussies heeft voor de werknemers die deze diensten mogelijk maken. Indien mensen vrijwillig op zondag werken, moeten zij daarvoor billijk worden vergoed. Hij wijst erop dat dit vandaag steeds minder het geval is, onder meer door de toename van

Selon M. Tonniau, la politique du gouvernement détériore systématiquement le pouvoir d'achat des travailleurs. Il regrette l'absence de mesures visant à modérer les prix élevés de l'énergie, malgré les annonces en ce sens de différents ministres. S'il n'y a pas de moyens pour un mécanisme de cliquet inversé, visant à limiter les hausses de prix à la pompe, il conviendrait à tout le moins d'autoriser les nouveaux travailleurs de bnode et des 14 commissions paritaires concernées à percevoir une prime de nuit pendant huit heures. Permettre à ces travailleurs de conserver leurs acquis, c'est le *minimum minimorum* dans le contexte actuel.

À ce propos, M. Tonniau s'interroge sur l'absence de concertation sociale. Pourquoi le gouvernement s'immisce-t-il dans la formation des salaires chez bnode, alors qu'il s'agit selon lui d'une question que les employeurs doivent régler avec les travailleurs et les syndicats. Où sont les avis des syndicats concernant bnode – la plus grande entreprise publique du pays qui occupe environ 25.000 travailleurs?

Enfin, M. Tonniau évoque le contexte plus large du travail dominical et du travail de nuit. M. Van Quickenborne s'était précédemment exprimé en termes positifs sur le travail dominical et avait plaidé en faveur de possibilités plus larges de travailler le dimanche. Pourtant, le travail dominical a, selon M. Tonniau, un impact non négligeable sur la vie familiale et sociale des travailleurs. L'intervenant renvoie, à cet égard, à son expérience personnelle. Son père a longtemps travaillé dans un centre commercial réputé de Flandre occidentale, qui était ouvert tous les dimanches et jours fériés. De ce fait, il était systématiquement absent de la maison le dimanche et ses jours de repos hebdomadaires étaient répartis entre les jours ouvrables. Ces horaires ont eu un impact évident sur la vie familiale et se sont révélés particulièrement contraignants à la longue. Pendant longtemps, le travail dominical a été organisé sans rémunération supplémentaire ni véritable liberté de choix pour le personnel. Il aura fallu attendre la création d'une délégation syndicale et de longues négociations sociales – dans lesquelles le père de l'intervenant a joué un rôle central – pour qu'une indemnité soit introduite dans le cadre du travail dominical et qu'il soit possible de prendre congé le dimanche.

M. Tonniau souligne que si le travail du dimanche peut s'avérer pratique pour les consommateurs, ses repercussions sont considérables pour les travailleurs qui rendent ces services possibles. Si des personnes travaillent volontairement le dimanche, elles doivent être rémunérées équitablement pour ces prestations. Actuellement, c'est de moins en moins le cas, notamment

studentenarbeid, flexijobs en combinaties daarvan, waardoor vaste en beter beschermde jobs verdwijnen.

Het lid trekt vervolgens de parallel met de huidige evoluties in de distributiesector. Door de veralgemening van zondagopening bij grote supermarktketens verliezen kleinere buurtwinkels klanten, terwijl de totale consumptie niet toeneemt maar zich louter spreidt over andere dagen. Volgens hem wint de samenleving daar weinig bij. De werknemers die op zondag werken, krijgen bovendien lang niet altijd een extra premie, ondanks de bijkomende lasten die dit werk met zich meebrengt.

Hij wijst er verder op dat in sommige supermarkten ook 's nachts wordt gewerkt, onder meer voor het vullen van rekken. Waar dit vroeger werd gedaan door eigen personeel met bijhorende nachtpremies, gebeurt dit vandaag vaak via onderaanneming. Die onderaannemers werken in hoofdzaak met arbeidsmigranten tegen lagere lonen en zonder dezelfde vergoedingen. Dat leidt ertoe dat werknemers koopkracht verliezen en dat goedbetaalde arbeid wordt vervangen door goedkopere, minder beschermde arbeid.

Volgens de heer Tonniau is dit een bredere maatschappelijke tendens waarbij nacht- en zondagarbeid steeds goedkoper wordt gemaakt voor werkgevers, maar uiteindelijk duurder uitvalt voor de samenleving. De gezondheidsimpact, de druk op het gezinsleven en het verlies aan koopkracht vormen een collectieve kostenpost. Hij besluit dat het verder afbouwen van premies en beschermingen, bij bpost en in meerdere paritaire comités, economisch kortzichtig is en maatschappelijk nefast.

*Mevrouw Nadia Moscufo (PVDA-PTB)* wijst op het verband tussen de voorliggende thematiek en de pensioenhervorming (DOC 56 1405 en 1406), die op 24 maart 2026 het voorwerp uitmaakte van hoorzittingen. Zij stelt vast dat in beide debatten dezelfde redenering terugkomt, namelijk dat de gestegen levensverwachting automatisch betekent dat men langer moet werken. Volgens haar miskent die benadering een fundamenteel gegeven: niet iedereen leeft even lang in goede gezondheid. De kernvraag is niet of mensen gemiddeld langer leven, maar of zij langer leven in goede gezondheid. Er bestaat volgens haar een verschil van ongeveer zeventien jaar in levensverwachting in goede gezondheid tussen personen met een masterdiploma en personen zonder diploma

en raison de l'augmentation du travail étudiant, des flexi-jobs et de la combinaison de ces régimes, qui entraînent la disparition des contrats fixes bénéficiant d'une meilleure protection.

L'intervenant établit ensuite un parallèle avec les évolutions actuelles dans le secteur de la distribution. Avec la généralisation de l'ouverture dominicale dans les grandes chaînes de supermarchés, les petits commerces de proximité perdent des clients. Or, force est de constater que la consommation totale n'augmente pas pour autant. Elle se répartit simplement sur d'autres jours. Selon lui, la société ne tire guère de bénéfice de ce modèle. De plus, les travailleurs qui fournissent des prestations le dimanche ne reçoivent pas toujours une prime en contrepartie, malgré la charge supplémentaire que ce travail implique.

Il ajoute que dans certains supermarchés, le travail de nuit est également pratiqué, notamment pour réapprovisionner les rayons. Alors qu'auparavant, cette tâche était effectuée par le personnel interne, qui percevait des primes de nuit, elle est aujourd'hui souvent confiée à des sous-traitants. Ces derniers font principalement appel à des travailleurs migrants faiblement rémunérés qui ne bénéficient pas des mêmes indemnités. Il s'ensuit une perte de pouvoir d'achat pour les travailleurs. Par ailleurs, les emplois correctement rémunérés disparaissent au profit de contrats moins coûteux et plus précaires.

Selon M. Tonniau, cette évolution correspond à une tendance sociale plus large dans laquelle le travail de nuit et du dimanche sont toujours meilleur marché pour les employeurs, mais s'avèrent finalement plus coûteux pour la société. L'impact sur la santé, la pression sur la vie familiale et la perte de pouvoir d'achat engendrent en effet un coût collectif. Il conclut que la suppression progressive des primes et des protections, chez bpost et au sein de plusieurs commissions paritaires, témoigne d'une vision économique à court terme et est néfaste pour notre société.

*Mme Nadia Moscufo (PVDA-PTB)* insiste sur le lien qui existe entre la problématique à l'examen et la réforme des pensions (DOC 56 1405 et 1406), qui a fait l'objet d'auditions le 24 mars 2026. Elle observe que le même raisonnement revient dans les deux débats, à savoir que l'augmentation de l'espérance de vie implique automatiquement qu'il faille travailler plus longtemps. Selon elle, cette approche omet une donnée fondamentale: tout le monde ne vit pas aussi longtemps en bonne santé. La question essentielle n'est pas de savoir si les gens vivent plus longtemps en moyenne, mais s'ils vivent plus longtemps en bonne santé. L'intervenante estime qu'il existe une différence d'espérance de vie en bonne santé d'environ 17 ans entre les personnes titulaires d'un

hoger onderwijs. Dat verschil is geenszins genetisch bepaald, maar hangt samen met de sociale realiteit waarin lager opgeleiden vaker terechtkomen in fysiek en mentaal belastende jobs, met slechtere arbeidsomstandigheden en lagere lonen. Dat vertaalt zich in een grotere gezondheidskloof.

Tijdens de hoorzittingen over de pensioenhervorming benadrukte de vakbondsvertegenwoordiging dat het recht op pensioen geen louter budgettaire oefening mag zijn. Het gaat om een fundamentele maatschappelijke keuze over de plaats van werknemers en ouderen aan het einde van hun loopbaan. Mevrouw Moscufo onderschrijft die analyse en wijst erop dat België vandaag ongeveer 500.000 langdurig zieke werknemers telt, wat meer is dan het aantal werklozen. Een aanzienlijk deel van deze groep is ouder dan vijftig jaar en kampt met gezondheidsproblemen die in veel gevallen werkgerelateerd zijn.

Zij merkt op dat de regering voornemens is om een groot deel van deze langdurig zieken opnieuw te activeren en te begeleiden naar werk, naar schatting bijna 200.000 personen. Hoewel dit op zich niet het voorwerp van het huidige debat is, wil ze van de minister vernemen wat de regering onderneemt om de oorzaken van die epidemie van langdurige arbeidsongeschiktheid aan te pakken. Volgens haar ontbreekt een grondige analyse van de relatie tussen werkdruk, arbeidsorganisatie en gezondheid. De voorgestelde hervormingen dreigen integendeel die problemen te verergeren. De regering kiest volgens het lid voor meer flexibilisering van arbeidstijden, meer overuren tegen lagere verloning en een verdere uitholling van de financiering van de sociale zekerheid. De onderliggende logica vat zij samen als "meer werken voor minder". Daarnaast wordt het toepassingsgebied van nachtarbeid uitgebreid, onder het mom van modernisering van de arbeidsorganisatie. Zij verwerpt het idee dat bestaande arbeidsbeschermingen achterhaald of verouderd zouden zijn en waarschuwt dat het net deze hervormingen zijn die werknemers opnieuw in precare arbeidsomstandigheden uit ver vervlogen tijden dreigen te duwen. De voorgestelde maatregelen zullen leiden tot een toename van werkgerelateerde gezondheidsproblemen en dus tot nog meer langdurig zieken. Volgens haar is de minister zich daar ook van bewust, maar verdedigt hij de belangen van bepaalde groepen.

De minister heeft er een handje van weg om de realiteit systematisch te rooskleurig voor te stellen. Hij presenteert zijn hervormingen als een harmonieuze combinatie van economische welvaart en goede arbeidsomstandigheden,

diplôme de master et celles qui ne sont pas diplômées de l'enseignement supérieur. Cet écart n'est absolument pas d'origine génétique, mais il découle de la réalité sociale dans laquelle les personnes moins qualifiées exercent plus souvent des emplois physiquement et mentalement pénibles, assortis de conditions de travail plus difficiles et de salaires moins élevés. Cela génère de grandes inégalités de santé.

Lors des auditions concernant la réforme des pensions, les représentants syndicaux ont souligné que le droit à la pension ne pouvait pas se réduire à une variable budgétaire. La place des travailleurs et des aînés en fin de carrière relève d'un choix de société fondamental. Mme Moscufo souscrit à cette analyse et signale que la Belgique compte actuellement environ 500.000 travailleurs malades de longue durée, soit plus que le nombre de demandeurs d'emploi. Une grande partie de ces personnes ont plus de 50 ans et souffrent de problèmes de santé qui, bien souvent, sont liés au travail.

La députée fait observer que le gouvernement a l'intention de réactiver un grand nombre de ces malades de longue durée et de les accompagner vers l'emploi. On évalue ce nombre à environ 200.000 personnes. Bien que ce ne soit pas directement le sujet du débat d'aujourd'hui, l'intervenante demande au ministre ce que le gouvernement compte faire pour lutter contre cette épidémie d'incapacité de travail de longue durée. Elle pointe l'absence d'une analyse approfondie du lien qui existe entre la charge de travail, l'organisation du travail et la santé. Les réformes proposées risquent au contraire d'aggraver ces problèmes. Selon la membre, le gouvernement fait le choix de flexibiliser davantage les horaires de travail, d'autoriser un plus grand nombre d'heures supplémentaires pour une rémunération moindre et de poursuivre le définancement de la sécurité sociale. Elle résume la logique sous-jacente par le slogan "travailler plus pour gagner moins". Le champ d'application du travail de nuit est aussi étendu, sous prétexte de moderniser l'organisation du travail. Elle réfute l'idée selon laquelle les mesures de protection du travail actuelles seraient dépassées ou désuètes, et prévient que ce sont, au contraire, les réformes à l'examen qui risquent de faire revenir les travailleurs à des conditions de travail précaires d'un autre temps. Les mesures proposées vont entraîner une hausse des problèmes de santé liés au travail et, par conséquent, une augmentation du nombre de malades de longue durée. Selon elle, le ministre en est conscient, mais il défend les intérêts d'autres groupes.

Le ministre a l'art d'embellir systématiquement la réalité. Il présente ses réformes comme une combinaison harmonieuse de prospérité économique et de bonnes conditions de travail, alors que l'histoire sociale

terwijl de sociale geschiedenis aantoont dat er structureel een spanningsveld bestaat tussen de belangen van grote ondernemingen en de levens- en arbeidsvoorwaarden van werknemers. Dat spanningsveld wordt volgens haar verhuld door een aantrekkelijk discours, dat bovendien op een ontwapenende manier wordt gebracht, maar verdwijnt daardoor niet. Zij blijft het fundamenteel oneens met de voorgestelde beleidskeuzes.

Mevrouw Moscufo komt vervolgens terug op een aantal concrete onderdelen van de voorliggende hervorming. Zo herinnert ze eraan dat de regering de minimale wekelijkse arbeidsduur wil verlagen tot een tiende van een voltijdse betrekking, wat neerkomt op 3,8 uur per week. Zij vraagt naar de ratio achter deze keuze en benadrukt dat dit niet te rijmen valt met het algemene marsorder van de meerderheid, namelijk dat mensen langer en meer moeten werken.

Volgens haar ontstaat hier een fundamentele incoherentie. Enerzijds worden in het kader van de pensioenhervorming de voorwaarden voor deeltijdse werknemers verstrengd, met een verhoging van het vereiste minimumaantal gewerkte dagen van 104 naar 156 om recht te hebben op een vervroegd pensioen. Anderzijds wordt op het vlak van arbeidsorganisatie de ondergrens voor wekelijkse arbeid drastisch verlaagd, van 12 uur naar 3,8 uur per week. Deze twee beleidskeuzes zijn moeilijk met elkaar te verzoenen.

Mevrouw Moscufo verwijst in dat verband naar de tussenkomst van de heer Van Quickenborne, die pleitte voor een nog verdergaande flexibilisering en opperde dat nog kortere arbeidscontracten mogelijk zouden moeten zijn. Off-the-record heeft de minister daarop gereageerd dat hij persoonlijk nog verder zou willen gaan, maar dat hij gebonden is aan het bereikte compromis binnen de meerderheid. Dat is veelzeggend, aldus het lid.

Zij benadrukt dat deze discussie geen louter theoretisch karakter heeft en vraagt zich af hoe men concreet kan verwachten dat iemand kan leven van een arbeids-overeenkomst van 3,8 uur per week. Zij stelt vast dat het zinloos is om in dat geval zelfs een berekening te maken van de pensioenrechten of eventuele pensioenmalussen, aangezien een dergelijk arbeidsvolume geen bestaanszekerheid biedt. Het is onrealistisch en maatschappelijk onverantwoord om dergelijke contracten als volwaardige tewerkstelling voor te stellen. Welk perspectief wordt hiermee aan werkzoekenden geboden? Welke werkzoekende zou het aanbod van een contract van 3,8 uur per week als een reële of aantrekkelijke jobkans beschouwen? Heeft de minister eigenlijk zelf berekend welke pensioenrechten werknemers met

démontre qu'il existe une tension structurelle entre les intérêts des grandes entreprises et les conditions de vie et de travail des travailleurs. Selon elle, cette tension est masquée par un discours séduisant présenté de manière désarmante, mais elle ne disparaît pas pour autant. L'intervenante reste fondamentalement opposée aux choix politiques proposés.

Mme Moscufo revient ensuite sur certains aspects concrets de la réforme à l'examen. Elle rappelle que le gouvernement veut réduire la durée minimale hebdomadaire de travail à un dixième d'un emploi à temps plein, soit 3,8 heures par semaine. Elle voudrait connaître la raison de ce choix qui, selon elle, ne cadre pas avec le credo général de la majorité, à savoir l'objectif que les gens travaillent davantage et plus longtemps.

Elle relève une incohérence fondamentale à ce propos. D'une part, les conditions des travailleurs à temps partiel sont durcies dans le cadre de la réforme des pensions, avec l'augmentation du nombre minimum de jours de travail effectif, qui passe de 104 à 156 jours, pour avoir droit à une pension anticipée. D'autre part, en matière d'organisation du travail, le seuil de la durée de travail hebdomadaire est fortement abaissé et passe de 12 à 3,8 heures par semaine. Ces deux choix politiques sont difficilement conciliables.

À cet égard, Mme Moscufo renvoie à l'intervention de M. Van Quickenborne, qui plaidait en faveur d'une flexibilisation encore plus forte en soutenant qu'il devrait être possible de proposer des contrats de travail encore plus courts. Le ministre a réagi à titre officieux à cette proposition en précisant qu'il voudrait personnellement aller encore plus loin, mais qu'il est lié par le compromis obtenu au sein de la majorité. Ces propos sont révélateurs, selon la membre.

La députée souligne que cette discussion n'est pas purement théorique et se demande comment on peut croire qu'une personne puisse vivre avec un contrat de travail de 3,8 heures par semaine. Selon elle, il est même inutile, dans ce cas, de calculer les droits de pension ou les éventuels malus de pension, puisqu'un tel volume de travail n'assure pas une sécurité d'existence. Il est irréaliste et socialement irresponsable de présenter les contrats de ce type comme un véritable emploi. Quelle perspective donne-t-on ainsi aux demandeurs d'emploi? Quel demandeur d'emploi considérerait l'offre d'un contrat de 3,8 heures par semaine comme une perspective d'emploi réelle et attrayante? Le ministre a-t-il lui-même calculé quels seraient les droits de pension que des travailleurs constitueraient avec ce genre de

dergelijke contracten zouden kunnen opbouwen, en welke gevolgen dit heeft voor hun sociale bescherming op lange termijn?

Mevrouw Moscufo snijdt vervolgens het thema van de nachtarbeid aan. Zij benadrukt dat de nefaste impact van nachtarbeid op de gezondheid wetenschappelijk vaststaat en dat dit ook door de minister zelf werd erkend bij de aanvang van zijn antwoorden. Zij wijst erop dat ook andere leden van de meerderheid, onder wie de heer Benoît Lutgen, hebben bevestigd dat nachtarbeid een negatieve invloed heeft op de gezondheid. Volgens haar bestaat hierover binnen de regering geen enkel meningsverschil.

Tegen die achtergrond stelt zij vast dat de huidige regelgeving reeds tal van uitzonderingen bevat op het verbod op nachtarbeid, maar dat het voorliggende wetsontwerp verder gaat en het principiële verbod op nachtarbeid volledig wil afschaffen. Het lid vindt het onbegrijpelijk dat deze stap wordt gezet en dat dit nota bene wordt voorgesteld als een modernisering van de arbeidsorganisatie. Zij herinnert eraan dat het verbod op nachtarbeid in België dateert van 1921 en samenhang met de sociale strijd voor de achturige werkdag. Dat verbod was volgens haar geen historisch toeval, maar een antwoord op de vaststelling dat werknemers letterlijk ziek werden en stierven door uitputtende arbeidsomstandigheden, waaronder nachtarbeid.

Mevrouw Moscufo onderstreept dat nachtarbeid bewezen gezondheidsrisico's inhoudt, zoals slaapstoornissen, spijsverteringsproblemen, mentale gezondheidsproblemen, een verhoogd risico op cardiovasculaire aandoeningen en een verhoogde kans op bepaalde kankers, in het bijzonder borstkanker. Kan de minister bevestigen dat hij zich bewust is van deze risico's? In bevestigend geval, zal hij daaraan dan de juiste consequentie verbinden en zijn wetsontwerp intrekken?

Het lid gaat vervolgens in op de voorgestelde versoepelingen op het vlak van arbeidsreglementen. Zij merkt op dat de minister vertrekt van de veronderstelling dat werkroosters altijd nauwkeurig zijn vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, terwijl dit in de praktijk vaak niet het geval is. Daardoor wordt volgens haar de deur opengezet voor voltijdse arbeid met variabele uurroosters, een arbeidsvorm die tot nu toe niet, althans niet officieel, bestond.

Met betrekking tot de regeling inzake nachtarbeid stelt mevrouw Moscufo vast dat, wat de detailhandel betreft, de bijkomende voorwaarde dat de activiteiten geheel of gedeeltelijk online gebeuren, niet geldt voor

contrat et en a-t-il estimé les conséquences sur leur protection sociale à long terme?

Mme Moscufo aborde ensuite le sujet du travail de nuit. Elle souligne que l'effet néfaste du travail de nuit sur la santé est scientifiquement prouvé et que le ministre l'a d'ailleurs reconnu lui-même au début de ses réponses. Elle signale que d'autres membres de la majorité, dont M. Benoît Lutgen, ont aussi confirmé que le travail de nuit avait des répercussions négatives sur la santé. Selon elle, il n'y a aucune divergence d'opinions sur cette question au sein du gouvernement.

Dans ce contexte, elle observe que la réglementation actuelle prévoit déjà quantité d'exceptions à l'interdiction du travail de nuit, mais que le projet de loi à l'examen va plus loin en proposant de supprimer complètement l'interdiction de principe du travail de nuit. Selon la membre, il est incompréhensible que l'on adopte une telle disposition, qui est présentée, soit dit en passant, comme une mesure de modernisation de l'organisation du travail. Elle rappelle que l'interdiction du travail de nuit en Belgique date de 1921 et coïncide avec la lutte sociale pour la journée de travail de 8 heures. Selon elle, l'instauration de cette interdiction n'était pas un hasard de l'histoire, mais une réponse au constat que les travailleurs tombaient littéralement malades et mouraient à cause des conditions de travail épuisantes, dont le travail de nuit.

Mme Moscufo met en évidence les risques avérés du travail de nuit sur la santé, tels que les troubles du sommeil, les problèmes de digestion, les problèmes de santé mentale et un risque accru de développer des maladies cardiovasculaires et certains cancers, en particulier le cancer du sein. Le ministre peut-il confirmer qu'il est conscient de ces risques? Dans l'affirmative, en tirera-t-il les conséquences en retirant son projet de loi?

L'intervenante aborde ensuite les assouplissements proposés en matière de règlements de travail. Elle relève que le ministre part de l'hypothèse que les horaires de travail sont toujours fixés avec précision dans le contrat de travail, alors que c'est rarement le cas dans la pratique. Selon elle, cela ouvre la porte au travail à temps plein avec des horaires flexibles, une formule qui n'existe pas jusqu'à présent, du moins officiellement.

En ce qui concerne le régime relatif au travail de nuit, Mme Moscufo relève que, pour le commerce de détail, la condition supplémentaire que l'activité doit se dérouler entièrement ou partiellement en ligne ne s'applique

krantenwinkels, nachtwinkels en winkels in tankstations. Wat is dan de rechtvaardiging om voor nieuwe werknemers in die sectoren, die dus niet onderhevig zijn aan grensoverschrijdende onlineconcurrentie, de nachtpremies te verlagen?

Mevrouw Moscufo stelt voorts vast dat de voorliggende tekst aanleiding lijkt te geven tot een absurd systeem inzake premies. Werknemers zouden recht hebben op een premie voor arbeid verricht tussen 18 en 20 uur, terwijl voor arbeid tussen 20 en 23 uur geen premie meer zou gelden. Is deze lezing correct? Zo ja, hoe valt dit dan te verantwoorden, nu arbeid in latere uren evident dichter aanleunt bij nachtarbeid?

Verder verwerpt mevrouw Moscufo de stelling van de minister dat het recht op collectief onderhandelen niet wordt aangetast. Volgens haar wordt dit recht wel degelijk uitgehold, aangezien het wetsontwerp bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten gedeeltelijk buiten werking stelt. Zij maakt uit de antwoorden van de minister op dat de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten in de handel zullen moeten worden aangepast aan het nieuwe wettelijke kader, waarin nachtpremies voor nieuwe werknemers enkel nog tussen 23 en 6 uur mogelijk zijn.

Verder wijst zij erop dat de minister stelt dat nachtarbeid enkel mogelijk zal zijn via een collectieve arbeidsovereenkomst of via een wijziging van het arbeidsreglement. Tegelijk erkent de minister dat de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement wordt versoepeld. Volgens haar maakt dit het mogelijk om de vakbondsafvaardiging te omzeilen en maatregelen eenzijdig door te drukken, wat leidt tot louter formeel sociaal overleg, met name in de distributiesector. Het lid merkt bovendien op dat de regering verwacht dat de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 inzake nachtarbeid zullen moeten aanpassen, wat volgens haar moeilijk te rijmen valt met de bewering dat het sociaal overleg onaantast blijft.

Tot slot komt mevrouw Moscufo terug op de vraag naar het behoud van rechten voor werknemers die minder dan 12 uur per week werken. Zij neemt kennis van de toelichting van de minister, die volgens haar nieuwe elementen bevat ten opzichte van eerdere antwoorden op een parlementaire vraag. Zij kondigt aan deze uitleg grondig te zullen analyseren en erop terug te komen bij de tweede lezing.

Ten slotte blijft zij bij haar standpunt dat er een duidelijk verschil bestaat tussen wat in de memorie van toelichting wordt gesteld en wat effectief in het wetsontwerp

pas aux marchands de journaux, aux *night shops* ni aux magasins dans les stations-service. Comment la diminution des primes de nuit se justifie-t-elle alors pour les nouveaux travailleurs de ces secteurs qui ne sont pas soumis à la concurrence transfrontalière en ligne?

Mme Moscufo constate par ailleurs que le texte à l'examen semble donner lieu à un système absurde en matière de primes. Les travailleurs auraient droit à une prime pour le travail réalisé entre 18 et 20 h, mais plus pour les prestations effectuées entre 20 et 23 h. Cette interprétation est-elle correcte? Dans l'affirmative, comment justifie-t-on cette distinction, dès lors que le travail à des heures plus tardives s'assimile évidemment davantage au travail de nuit?

Mme Moscufo conteste également le point de vue du ministre selon lequel le projet de loi à l'examen ne porterait pas atteinte au droit à la négociation collective. Selon elle, ce droit est bel et bien remis en cause, dès lors que le projet de loi rend en partie inapplicables des conventions collectives de travail existantes. Elle déduit des réponses du ministre que les conventions collectives de travail existantes dans le secteur du commerce devront être adaptées au nouveau cadre légal, dans lequel des primes de nuit ne pourront plus être accordées aux nouveaux travailleurs qu'entre 23 h et 6 h.

En outre, l'intervenante indique que le travail de nuit ne sera possible qu'au travers d'une convention collective de travail ou d'une modification du règlement de travail. Par ailleurs, le ministre reconnaît que la procédure de modification du règlement de travail sera assouplie. Selon la députée, il sera ainsi possible de contourner la délégation syndicale et d'imposer des mesures unilatéralement. Cela conduira à une concertation sociale purement formelle, en particulier dans le secteur de la distribution. De plus, la membre fait observer que le gouvernement attend des partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail qu'ils modifient la convention collective de travail n° 46 sur le travail de nuit, ce qui, selon elle, est difficilement conciliable avec l'idée que l'on ne porterait pas atteinte à la concertation sociale.

Enfin, Mme Moscufo évoque la question du maintien des droits pour les salariés qui travaillent moins de 12 heures par semaine. Elle prend acte des explications du ministre qui, selon elle, contiennent de nouveaux éléments par rapport aux réponses antérieures à une question parlementaire. Elle annonce qu'elle analysera ces explications de manière approfondie et qu'elle y reviendra lors de la deuxième lecture.

Enfin, elle maintient qu'il existe clairement une différence entre le contenu de l'exposé des motifs et le dispositif proprement dit du projet de loi. Elle renvoie

is opgenomen. Zij verwijst expliciet naar de toelichting bij artikel 5, waar, althans in de Franse versie, zwart op wit staat dat dit artikel de verplichting om voor deeltijdse werknemers de minimale wekelijkse arbeidsduur van een derde van de wekelijkse arbeidsduur van voltijdse werknemers na te leven, beoogt af te schaffen. Kan de minister dit punt verduidelijken?

### III. — STEMMINGEN

#### Artikel 1

Dit artikel betreft de constitutionele bevoegdheidsgrondslag. Er worden geen opmerkingen over gemaakt.

Artikel 1 wordt eenparig aangenomen.

#### Art. 2 tot 4

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

De artikelen 2 tot 4 worden achtereenvolgens aangenomen met 11 tegen 4 stemmen.

#### Art. 4/1 (*nieuw*)

*De heer Vincent Van Quickenborne c.s. dient amendement nr. 2 in, tot invoeging van een artikel 4/1.*

Amendement nr. 2 wordt verworpen met 13 tegen 2 stemmen.

#### Art. 5 tot 8

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

De artikelen 5 tot 8 worden achtereenvolgens aangenomen met 11 tegen 4 stemmen.

#### Art. 9

*Mevrouw Florence Reuter c.s. dient amendement nr. 3 in, tot wijziging van artikel 9.*

Amendement nr. 3 wordt aangenomen met 11 tegen 4 stemmen.

explicitement au commentaire de l'article 5, où il est écrit noir sur blanc, du moins dans la version française, que cet article supprime l'obligation de respecter, pour les travailleurs ayant un contrat de travail à temps partiel, la durée minimale de travail hebdomadaire d'un tiers de la durée hebdomadaire des travailleurs à temps plein. Le ministre pourrait-il clarifier ce point?

### III. — VOTES

#### Article 1<sup>er</sup>

Cet article concerne le fondement constitutionnel de la compétence. Il ne fait l'objet d'aucun commentaire.

L'article 1<sup>er</sup> est adopté à l'unanimité.

#### Art. 2 à 4

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Les articles 2 à 4 sont adoptés successivement par 11 voix contre 4.

#### Art. 4/1 (*nouveau*)

*M. Vincent Van Quickenborne et consorts présentent l'amendement n° 2, qui vise à insérer un article 4/1.*

L'amendement n° 2 est rejeté par 13 voix contre 2.

#### Art. 5 à 8

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Les articles 5 à 8 sont adoptés successivement par 11 voix contre 4.

#### Art. 9

*Mme Florence Reuter et consorts présentent l'amendement n° 3, qui vise à modifier l'article 9.*

L'amendement n° 3 est adopté par 11 voix contre 4.

Het aldus gewijzigde artikel 9 wordt aangenomen met 11 tegen 4 stemmen.

#### Art. 10

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 10 wordt aangenomen met 11 tegen 4 stemmen.

#### Art. 11

*Mevrouw Florence Reuter c.s. dient amendement nr. 4 in, tot wijziging van artikel 11.*

Amendement nr. 4 wordt aangenomen met 9 tegen 4 stemmen en 2 onthoudingen.

Het aldus gewijzigde artikel 11 wordt aangenomen met 10 tegen 4 stemmen en 1 onthouding.

#### Art. 12 tot 21

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

De artikelen 12 tot 21 worden achtereenvolgens aangenomen met 11 tegen 4 stemmen.

#### Art. 22

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 22 wordt aangenomen met 12 tegen 3 stemmen.

#### Art. 23

*Mevrouw Alexia Bertrand c.s. dient amendement nr. 1 in, tot wijziging van artikel 23.*

Amendement nr. 1 wordt verworpen met 14 stemmen tegen 1.

*Mevrouw Florence Reuter c.s. dient amendement nr. 5 in, tot wijziging van artikel 23.*

Amendement nr. 5 wordt aangenomen met 9 tegen 4 stemmen en 2 onthoudingen.

Het aldus gewijzigde artikel 23 wordt aangenomen met 11 tegen 4 stemmen.

L'article 9, tel que modifié, est adopté par 11 voix contre 4.

#### Art. 10

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

L'article 10 est adopté par 11 voix contre 4.

#### Art. 11

*Mme Florence Reuter et consorts présente l'amendement n° 4, qui vise à modifier l'article 11.*

L'amendement n° 4 est adopté par 9 voix contre 4 et 2 abstentions.

L'article 11, tel que modifié, est adopté par 10 voix contre 4 et 1 abstention.

#### Art. 12 à 21

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Les articles 12 à 21 sont adoptés successivement par 11 voix contre 4.

#### Art. 22

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

L'article 22 est adopté par 12 voix contre 3.

#### Art. 23

*Mme Alexia Bertrand et consorts présentent l'amendement n° 1, qui vise à modifier l'article 23.*

L'amendement n° 1 est rejeté par 14 voix contre 1.

*Mme Florence Reuter et consorts présentent l'amendement n° 5, qui vise à modifier l'article 23.*

L'amendement n° 5 est adopté par 9 voix contre 4 et 2 abstentions.

L'article 23, tel que modifié, est adopté par 11 voix contre 4.

## Art. 24

*Mevrouw Florence Reuter c.s. dient amendement nr. 6 in, tot wijziging van artikel 24.*

Amendement nr. 6 wordt aangenomen met 9 tegen 4 stemmen en 2 onthoudingen.

Het aldus gewijzigde artikel 24 wordt aangenomen met 13 tegen 2 stemmen.

## Art. 25

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 25 wordt aangenomen met 11 tegen 4 stemmen.

## Art. 26

*Mevrouw Florence Reuter c.s. dient amendement nr. 7 in, tot wijziging van artikel 26.*

Amendement nr. 7 wordt aangenomen met 9 tegen 4 stemmen en 2 onthoudingen.

Het aldus gewijzigde artikel 26 wordt aangenomen met 11 tegen 4 stemmen.

## Art. 27

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 27 wordt aangenomen met 12 stemmen en 3 onthoudingen.

## Art. 28

*Mevrouw Florence Reuter c.s. dient amendement nr. 8 in, tot wijziging van artikel 28.*

Amendement nr. 8 wordt aangenomen met 9 tegen 2 stemmen en 4 onthoudingen.

Artikel 28 wordt aangenomen met 12 stemmen en 3 onthoudingen.

## Art. 29

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

## Art. 24

*Mme Florence Reuter et consorts présentent l'amendement n° 6, qui vise à modifier l'article 24.*

L'amendement n° 6 est adopté par 9 voix contre 4 et 2 abstentions.

L'article 24, tel que modifié, est adopté par 13 voix contre 2.

## Art. 25

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

L'article 25 est adopté par 11 voix contre 4.

## Art. 26

*Mme Florence Reuter et consorts présentent l'amendement n° 7, qui vise à modifier l'article 26.*

L'amendement n° 7 est adopté par 9 voix contre 4 et 2 abstentions.

L'article 26, tel que modifié, est adopté par 11 voix contre 4.

## Art. 27

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

L'article 27 est adopté par 12 voix et 3 abstentions.

## Art. 28

*Mme Florence Reuter et consorts présentent l'amendement n° 8, qui vise à modifier l'article 28.*

L'amendement n° 8 est adopté par 9 voix contre 2 et 4 abstentions.

L'article 28 est adopté par 12 voix et 3 abstentions.

## Art. 29

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

Artikel 29 wordt aangenomen met 12 stemmen en 3 onthoudingen.

Op verzoek van mevrouw Nadia Moscufo zal de commissie overgaan tot een tweede lezing van het wetsontwerp (overeenkomstig artikel 83 van het Reglement). De commissie wenst daartoe over een nota van de Juridische Dienst te beschikken. Op 1 april 2026 heeft de commissie het verslag eenparig goedgekeurd.

*De rapporteurs,*

Nadia Moscufo  
Vincent Van Quickenborne

*De voorzitter,*

Denis Ducarme

L'article 29 est adopté par 12 voix et 3 abstentions.

À la demande de Mme Nadia Moscufo, la commission procèdera à une deuxième lecture du projet de loi (art. 83 du Règlement). A cet effet, la commission souhaite pouvoir disposer d'une note du service juridique. En date du 1<sup>er</sup> avril 2026, la commission a approuvé le rapport à l'unanimité.

*Les rapporteurs,*

Nadia Moscufo  
Vincent Van Quickenborne

*Le président,*

Denis Ducarme