

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE ZAKEN

van

WOENSDAG 13 FEBRUARI 2019

Namiddag

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

du

MERCREDI 13 FÉVRIER 2019

Après-midi

De openbare commissievergadering wordt geopend om 14.20 uur en voorgezeten door de heer Vincent Van Quickenborne.

La réunion publique de commission est ouverte à 14.20 heures et présidée par M. Vincent Van Quickenborne.

01 Question de M. Michel Corthouts au ministre de l'Agenda numérique, des Télécommunications et de la Poste, chargé de la Simplification administrative, de la Lutte contre la fraude sociale, de la Protection de la vie privée et de la Mer du Nord, sur "la disparition de l'inspection du travail de Nivelles" (n° 27193)

01 Vraag van de heer Michel Corthouts aan de minister van Digitale Agenda, Telecommunicatie en Post, belast met Administratieve Vereenvoudiging, Bestrijding van de sociale fraude, Privacy en Noordzee, over "de sluiting van het kantoor van de arbeidsinspectie in Nijvel" (nr. 27193)

01.01 **Michel Corthouts** (PS): Monsieur le président, monsieur le ministre, je souhaite vous interpellier concernant la disparition de l'inspection du travail à Nivelles. Dans le cadre de la réorganisation du SPF Emploi, le maintien d'un bureau d'inspection du travail est prévu dans chaque province sauf dans les provinces du Brabant wallon et du Brabant flamand.

Cette décision, en plus de la diminution du nombre d'inspecteurs du bien-être au travail depuis plusieurs années (passage de 164 à 129 inspecteurs en 15 ans), pénalise une nouvelle fois la province du Brabant wallon. À la suite de cette réorganisation, les citoyens devront se rendre à Namur pour obtenir une réponse à leur question ou leur demande.

Monsieur le ministre, quelles raisons vous ont-elles poussé à supprimer le bureau d'inspection du travail de Nivelles? Le personnel qui travaille actuellement à Nivelles sera-t-il réaffecté au sein d'un autre bureau? Si ce n'est pas le cas, qu'est-il prévu pour le personnel? Enfin, pouvez-vous me donner le timing de la suppression du bureau de Nivelles?

01.02 **Kris Peeters**, ministre: Monsieur le président, monsieur Corthouts, un plan de restructuration a été présenté par la DG Contrôle des lois sociales (CLS) et a été adopté sur le principe par le comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (ETCS) en décembre 2018. Il prévoit le regroupement des bureaux actuels en huit bureaux régionaux.

Par ailleurs, dans chaque région, une antenne sera gardée. Il s'agit d'une implantation plus petite de quelques bureaux où notamment le public qui désire s'adresser au CLS pourra être reçu. Ce qui est très important pour vous, je pense, c'est que le plan prévoit le maintien d'une antenne à Nivelles. Cela signifie que toutes les personnes qui habitent le Brabant wallon gardent la possibilité de rencontrer l'inspection des lois sociales à Nivelles.

Ceci doit maintenant être mis en œuvre. On commencera par deux régions-pilotes, une en Flandre et une en Wallonie, afin de pouvoir tirer les enseignements d'un tel regroupement. Ce regroupement sera implémenté au cours des années à venir.

Chaque organisation privée ou publique est active dans un environnement qui est continuellement en évolution. Une organisation agile répond à ces évolutions et adapte, le cas échéant, sa façon de fonctionner. Telle est en tout cas la volonté du SPF ETCS et du CLS.

Permettez-moi de vous faire part de quelques évolutions de ces dernières années. Ainsi, nous vivons dans

une société numérique dans laquelle les citoyens utilisent de plus en plus de smartphones et les mails pour demander des informations, pour se plaindre et pour entrer en relation avec l'autorité. Il y a aussi l'usage systématique du procès-verbal électronique par les services d'inspection, la digitalisation des données qui est en pleine expansion, le développement d'un processus entièrement numérique de l'inspection de la justice jusqu'aux amendes administratives, la collaboration intentionnée et identifiée, et la coordination entre les services de l'inspection sur le terrain. Je pourrais vous donner encore d'autres exemples, mais le message est clair. Il est donc tout à fait normal qu'une organisation s'auto-examine périodiquement et reste attentive à sa façon de fonctionner, ce dans l'optique d'une amélioration continue. C'est ce que le SPF ETCS et le CLS font actuellement. Cela témoigne d'un bon management, d'un leadership et d'un sens des responsabilités.

Chaque changement est accompagné de résistances à surmonter et de la création d'une base solide. Une information correcte et stable au bon moment et un dialogue entre le comité de direction, les collaborateurs et leurs représentants sont essentiels pour atteindre cet objectif. Ce dialogue est actuellement en cours.

Enfin, je peux vous donner une information très importante pour tous les citoyens qui habitent le Brabant wallon. En effet, une antenne sera maintenue à Nivelles.

01.03 Michel Corthouts (PS): Monsieur le président, monsieur le ministre, vous me rassurez en me disant qu'une antenne sera maintenue dans le Brabant wallon et plus particulièrement à Nivelles.

Le tout est de savoir quels seront les pouvoirs de cette antenne. Ayant été chef d'entreprise pendant plus de vingt ans, je peux vous dire que quand des recours doivent être introduits, on a intérêt à avoir une réelle connaissance du terrain.

En outre, je vous avais demandé ce qu'il en était du personnel actuellement affecté à Nivelles. Il me semble que vous n'avez pas répondu au sujet de son maintien dans le Brabant wallon.

01.04 Kris Peeters, ministre: J'ai compris que les employés qui sont aujourd'hui en place à Nivelles y demeurent.

01.05 Michel Corthouts (PS): D'accord. Je vous remercie.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

De **voorzitter:** De vragen nrs. 27375 en 27378 van de heer Daerden worden omgezet in schriftelijke vragen.

02 Questions jointes de

- **M. Raoul Hedebouw** au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "le service communautaire pour les chômeurs de longue durée" (n° 27426)

- **Mme Sarah Schlitz** au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "le service communautaire pour les chômeurs de longue durée" (n° 27777)

- **Mme Zuhail Demir** au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "le service communautaire pour les chômeurs de longue durée en exécution de l'accord pour l'emploi" (n° 28548)

- **M. Marco Van Hees** au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "le service communautaire pour les chômeurs de longue durée" (n° 28753)

02 Samengevoegde vragen van

- de heer **Raoul Hedebouw** aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "de gemeenschapsdienst voor langdurig werklozen" (nr. 27426)

- mevrouw **Sarah Schlitz** aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten,

belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "de gemeenschapdienst voor langdurig werklozen" (nr. 27777)

- mevrouw Zuhail Demir aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, **belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "de gemeenschapdienst voor langdurig werklozen in uitvoering van de arbeidsdeal" (nr. 28548)**

- de heer Marco Van Hees aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, **belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "de gemeenschapdienst voor langdurig werklozen" (nr. 28753)**

02.01 Marco Van Hees (PTB-GO!): Monsieur le ministre, en juillet 2018, la cour constitutionnelle a annulé la disposition de la loi Borsus sur le service communautaire pour les bénéficiaires du CPAS, en défendant le fait qu'il s'agissait d'un travail devant être rémunéré. En effet, le volontariat suppose une activité exercée sans obligation, ce qui n'est pas le cas du service communautaire, car en cas de défaut d'accomplissement des missions, le PIIS (projet individualisé d'intégration sociale) prévoit des sanctions contre les bénéficiaires. Le service communautaire étant considéré comme un travail et les Régions étant compétentes en matière de mise à l'emploi des bénéficiaires du droit à l'intégration sociale, la Cour constitutionnelle a estimé que le fédéral avait dépassé ses compétences dans ce dossier.

Le gouvernement a donc dû abandonner l'un des objectifs de son accord de majorité. C'était apparemment important, vu que la N-VA a encore essayé d'introduire ce service communautaire via une échappatoire, en modifiant la loi sur les sanctions administratives communales. Là, c'est le Conseil d'État qui a été très clair, en son avis du 18 septembre 2018. Je le cite: "N'étant pas conciliable avec la convention n°29 de l'OIT sur le travail forcé, la proposition examinée doit donc être abandonnée."

L'été dernier, dans le cadre du *jobs deal*, vous avez introduit une nouvelle version: le service communautaire pour les chômeurs de longue durée. Si ce nouveau système était activé par les Régions, il permettrait aux services régionaux de l'emploi de faire travailler les chômeurs sans qu'ils reçoivent de salaire, sous peine d'être sanctionnés et de perdre tout ou partie des allocations de chômage. Cependant, les ministres régionaux de l'Emploi ne se sont pas montrés très enthousiastes par rapport à une telle proposition. En outre, en introduisant une telle mesure, le gouvernement ne semble pas honorer ses propres engagements envers l'Organisation internationale du travail.

Monsieur le ministre, quelle est la situation de ce dossier aujourd'hui? Le gouvernement veut-il toujours avancer sur cette question du service communautaire pour les chômeurs de longue durée? Quelle est votre réaction à la carte blanche cosignée par les représentants des trois syndicats nationaux et par différents acteurs du milieu associatif? Cette carte blanche était titrée: "Un service communautaire pour les chômeurs de longue durée? Pas plus acceptable que pour les bénéficiaires du revenu d'intégration." Elle était publiée dans *Le Soir* et ses auteurs y annonçaient que l'arrêté royal en question serait attaqué en justice.

Pouvez-vous imaginer une raison valable pour laquelle le Conseil d'État n'émettra pas le même avis négatif sur le service communautaire pour les chômeurs de longue durée que pour les bénéficiaires du CPAS? Si le gouvernement ignore l'avis négatif du Conseil d'État, comment doit-on comprendre une telle décision gouvernementale par rapport à la convention de l'OIT sur le travail forcé des chômeurs?

Enfin, la Belgique et les différents ministres de l'Emploi ont toujours défendu les normes fondamentales du travail au niveau international. Monsieur le ministre, avec ce gouvernement, allez-vous continuer à défendre les normes du travail de l'OIT ou les mettez-vous à la poubelle?

02.02 Kris Peeters, ministre: Cher collègue, la mise en œuvre du passage de l'accord de gouvernement relatif au service communautaire pour chômeurs a été reprise dans le *deal* pour l'emploi de l'été 2018. À l'automne 2018, un projet d'arrêté royal instaurant ce service communautaire et signé de ma main a été soumis au comité de gestion de l'ONEM pour avis. Comme le relève l'arrêt 86/2018 de la Cour constitutionnelle du 5 juillet 2018, les Régions sont compétentes pour régler l'instauration du service communautaire.

Les modifications à l'arrêté "chômage" que j'avais préparées ne visaient donc pas l'instauration du service communautaire mais uniquement l'adaptation des dispositions en matière de chômage, à la lumière d'une éventuelle instauration du service communautaire par une Région. Cependant, une constatation de mes collègues ministres de l'Emploi des Régions a révélé qu'aussi bien la Flandre que la Wallonie ne voulaient pas continuer avec la mise en place d'un service communautaire de deux demi-journées par semaine et d'un

trajet vers l'emploi. Les Régions préfèrent agir respectivement via les emplois de quartier. En conséquence, nous avons décidé de renoncer à tout autre examen du projet d'arrêté royal.

J'espère avoir été clair.

02.03 Marco Van Hees (PTB-GO!): Monsieur le ministre, je vous remercie.

Ce qui est clair en tout cas, c'est que vous renoncez à ce projet qui n'était pas un bon projet parce que je pense qu'il était en contravention avec les conventions internationales et notre Constitution. N'importe quel travail à n'importe quelles conditions n'a jamais sorti personne de la pauvreté, pas plus que le fait d'être contraint de travailler en gardant un statut de chômeur. S'il y a trop de chômeurs en Belgique, ce n'est pas leur responsabilité. Ce n'est pas ce mode d'activation qui va résoudre le problème. Si ces personnes sont au chômage, c'est dû au manque d'offres d'emplois.

Je pense que cela cadrerait simplement avec cette logique d'activation qui soumet l'ensemble des demandeurs d'emploi, jeunes ou âgés et de plus ou moins longue durée, à une pression énorme dans le seul but de faire baisser les salaires. C'est bien connu, plus les gens sont enclins à accepter n'importe quelles conditions de travail, plus la pression s'exerce sur le niveau des salaires. Il s'agissait là d'une logique purement patronale et je suis content que vous l'ayez abandonnée, quels que soient les motifs de cet abandon.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

03 Questions jointes de

- **M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "l'ancienneté dans le cadre de l'accord de l'été" (n° 27485)**

- **Mme Zuhail Demir au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "l'évolution vers une rémunération basée sur la compétence et la productivité en exécution de l'accord pour l'emploi" (n° 28549)**

- **M. Marco Van Hees au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "l'ancienneté dans le cadre de l'accord de l'été" (n° 28757)**

- **M. Vincent Van Quickenborne au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "la liaison du salaire à l'ancienneté" (n° 28786)**

03 Samengevoegde vragen van

- **de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "de anciënniteit in het kader van het Zomerakkoord" (nr. 27485)**

- **mevrouw Zuhail Demir aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "de shift naar verloning op basis van competentie en productiviteit, in uitvoering van de arbeidsdeal" (nr. 28549)**

- **de heer Marco Van Hees aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "de anciënniteit in het kader van het Zomerakkoord" (nr. 28757)**

- **de heer Vincent Van Quickenborne aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "de koppeling van loon aan anciënniteit" (nr. 28786)**

03.01 Marco Van Hees (PTB-GO!): Monsieur le président, nous revenons sur un aspect du "jobs deal". Nous avons compris, dans ce cadre, qu'il existait ou qu'il existe encore peut-être aujourd'hui, un consensus pour supprimer les barèmes liés à l'ancienneté. Le salaire devrait dorénavant être basé sur la compétence et la productivité et non plus sur l'âge et l'ancienneté. La vision sous-jacente d'une telle mesure est clairement que les personnes âgées coûteraient trop chères pour être engagées. Pourtant, cette idée ne semble pas correspondre à la réalité.

Tout d'abord, il faut constater que le dispositif actuel, basé sur l'ancienneté, ne conduit pas à des augmentations salariales illimitées. Dans la pratique, il existe un plafond autour des 45 ans, au-dessus duquel il n'y a plus d'échelons d'ancienneté. Par contre, ce qu'il faut constater aussi, c'est qu'à partir de l'âge de 45 ans, plus on est âgé, plus il est difficile de trouver du travail. D'autres facteurs semblent donc jouer.

Ensuite, il faut constater que la situation de la Belgique ne diffère pas tellement par rapport à d'autres pays européens. Selon le Conseil supérieur de l'emploi, le salaire augmente avec l'ancienneté dans tous les pays. La tension salariale en Belgique entre le début et la fin d'une carrière n'est certainement pas excessive dans une perspective européenne.

Finalement, on doit constater que l'ancienneté joue surtout pour les travailleurs hautement qualifiés et beaucoup moins pour les ouvriers et les personnes ayant un faible niveau de qualification. Pourtant, ce sont ces dernières qui quittent le marché du travail plus tôt.

En résumé, pour les personnes de plus de 50 ans, l'ancienneté ne semble donc pas vraiment être un obstacle pour trouver ou conserver un emploi. Vous l'avez d'ailleurs admis vous-même dans une interview avec le Pr Xavier Baeten dans *Vacature*.

Sur quelles données vous basez-vous pour défendre l'idée que le fait de supprimer les barèmes liés à l'ancienneté augmenterait les chances des travailleurs âgés sur le marché du travail?

Les partenaires sociaux ont-ils été consultés pour discuter de cette proposition?

Comment voyez-vous, concrètement, cette fixation des salaires basée sur la compétence individuelle et la productivité? Comment mesurerez-vous ces deux critères? Il n'existe pas seulement des critères quantitatifs, mais aussi des critères qualitatifs, comme le travail en équipe, et qui ont un impact positif sur la productivité. Comment ce genre de critères pourraient-ils être pris en compte?

Comment empêchera-t-on l'apparition d'une concurrence sur le lieu de travail entre les travailleurs eux-mêmes, ce qui aurait des répercussions négatives sur l'ambiance de travail et, indirectement, sur la productivité?

Comment faire pour empêcher que cette mesure devienne une nouvelle mesure de modération salariale? Nous vivons justement aujourd'hui une journée de grève générale contre cette modération, qui fait que les travailleurs gagneront moins sur l'ensemble de leur carrière.

03.02 Vincent Van Quickenborne (Open Vld): Mijnheer de minister, ik heb een vraag over hetzelfde thema, met uiteraard een ietwat andere strekking, dat zal u niet verwonderen. Ik verwijs naar het regeerakkoord met het engagement van het invoeren van een nieuw loopbaanmodel waarin "werknemers een loon ontvangen dat meer overeenstemt met hun competenties en productiviteit in plaats van een loutere lineaire toename in functie van leeftijd en anciënniteit". Helaas moeten we vaststellen dat dit engagement tot nu toe niet in beleid is omgezet.

Volgens professor Stijn Baert van de universiteit van Gent krijgt een vijftigjarige in Vlaanderen ongeveer 39 % minder positieve reacties op sollicitaties dan een vierenveertigjarige met dezelfde kwalificaties. Loonkosten is een van de veel gehoorde argumenten bij werkgevers.

Het Zomerakkoord bevatte een maatregel inzake de koppeling van loon en anciënniteit. Het ging over drie deelmaatregelen. Ten eerste, u zou als minister met de sociale partners een agenda vastleggen voor de hervorming van de anciënniteit. Ten tweede, de FOD Werkgelegenheid zal bijzondere aandacht besteden aan de loon-cao's. Ten derde, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven zal een nieuwe studie wijden aan dit thema.

Mijnheer de minister, wat is de stand van zaken? Hebt u al overlegd met de sociale partners en is daar een agenda uit voortgekomen? Welke werkzaamheden heeft de FOD Werkgelegenheid al verricht?

03.03 Minister Kris Peeters: Mijnheer de voorzitter, collega's, ik heb de drie elementen die werden genoemd netjes uitgevoerd. Ik heb dus de nodige initiatieven genomen. Ik zal mij antwoord echter iets ruimer formuleren.

Avant le début des négociations sectorielles, j'ai demandé aux conciliateurs sociaux d'inscrire à l'ordre du jour l'adaptation des barèmes d'ancienneté, notamment dans les secteurs où l'écart salarial sur base de l'ancienneté est le plus important. J'ai réitéré cette demande dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord d'été. À cet égard, ce n'est pas seulement l'emploi qui joue un rôle central, mais également les préoccupations relatives à la discrimination des travailleurs expérimentés, par exemple.

Die uitnodiging tot sociaal overleg heeft niet zozeer betrekking op de vervanging van de anciënniteitsverloning door prestatiegericht loon. Het betreft een breder en sociaal-economisch belangrijker vraagstuk over hoe de oplopende arbeidskosten van ervaren werknemers door anciënniteitsverloning in verhouding staan tot de productiviteit. Dat is één element in een breder debat over de drempels voor de tewerkstelling of hertewerkstelling van ervaren werknemers.

Ik wil nog eens het advies van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid van 2014 in herinnering brengen over het verband tussen loon en anciënniteit en de effecten ervan. Dat was erg genuanceerd, zowel wat de impact op de werkgelegenheidskansen als wat de relatie met de productiviteit betreft. Het advies gaf aan dat de loonstijging niet de voornaamste oorzaak van de geringe arbeidsmarktparticipatie van oudere werknemers is. Mogelijkheden tot vervroegde uittreding, het gebrek aan voortgezette beroepsopleidingen, de geringe functiemobiliteit enzovoort zijn belangrijker factoren volgens de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid.

Het advies gaf ook een duidelijk inzicht in het verschil dat bestaat tussen arbeiders, waar anciënniteitsverloning nauwelijks speelt, en bedienden. Een onderzoek van het Steunpunt Werk en Sociale Economie uit 2013 komt tot analoge bevindingen, met name dat de looneisen van oudere werknemers slechts voor 9 % de lagere kans om opnieuw aan het werk te raken, verklaren. Op basis van een hernieuwde analyse van mijn administratie blijkt dat de anciënniteitsgerelateerde spanning in de sectorale minimumloonschalen binnen eenzelfde functiecategorie voor arbeiders gemiddeld 7 % en voor bedienden gemiddeld 33 % bedraagt in 2018.

Daarnaast vestig ik uw aandacht op het feit dat vormen van prestatiegericht loon niet per definitie individueel zijn. Zo hebben de sociale partners sinds 2008 via cao 90 van de Nationale Arbeidsraad een collectief bonussysteem ontwikkeld, dat een groeiend succes kent, onder meer door de toepassing van een fiscaalrechtelijk gunstregime. Voorts wil ik er ook op wijzen dat ook vandaag in België al gewerkt wordt met zowel anciënniteitsverloning als met prestatiegerichte verloning.

Mijn vraag aan de sociale bemiddelaars is dus geen dwingende implementatie van een door de overheid opgelegd systeem van verloning. Integendeel, het is een uitnodiging tot een grondige voorbereiding met alle sociale partners en ik wacht dan ook op hun input om concreet te bekijken hoe de invulling van niet-anciënniteitsgebonden voorwaarden kan verlopen.

Bij deze oefening zal de studie die wij op 30 juli 2018 aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven hebben gevraagd, zeker kunnen helpen. Deze vraag aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven kwam er inderdaad in het kader van de jobdeal. De bedoeling is een studie uit te voeren om zowel de invloed van anciënniteit op de loonkosten als de impact op het concurrentievermogen van onze economie te analyseren. Deze analyse zal op het intersectorale niveau en op het niveau van de grootste sectoren van onze economie worden uitgevoerd.

Het is vooral ook belangrijk dat deze analyse wordt gedeeld door de vertegenwoordigers van de werknemers en van de ondernemingen, zodat ze als basis kan dienen voor toekomstige discussies over de evolutie van het verloningssysteem van de werknemers. Beide partijen hebben hierbij belang in functie van de tewerkstelling van ervaren werknemers, en dit in een context van een krappe arbeidsmarkt.

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven heeft mij op 1 februari 2019 per brief geïnformeerd over de voortgang van het dossier. De volgende punten zullen worden besproken in het kader van deze studie: de rationaliteit van het anciënniteitsverloningssysteem vanuit economisch standpunt en de theorie van het menselijke kapitaal, de redenen waarom andere verloningssystemen ontwikkeld zijn, de reden waarom de anciënniteitsverloning door sommigen in vraag wordt gesteld, de modaliteiten van het huidige anciënniteitsverloningssysteem in België en in het buitenland, een verzameling van beschrijvende statistieken daarover, uitleg over de aanpassingen van het anciënniteitsysteem in andere landen en hoe ze deze aanpassingen hebben gerealiseerd.

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven heeft zich er in haar brief toe verbonden om dit onderzoek in juni 2019 af te ronden en zal het ook meedelen. De conclusie is dat we uitgevoerd hebben wat er in het Zomerakkoord was afgesproken. Alle studies en vragen zijn momenteel lopende. Met de resultaten ervan kunnen we nagels met koppen slaan in dit debat.

03.04 Marco Van Hees (PTB-GO!): Monsieur le ministre, vous disiez que c'était nécessaire pour l'emploi. À présent, vous admettez déjà que cet impact est discutable et varie selon les catégories de travailleurs.

Votre nouvel argument est que c'est nécessaire pour lutter contre la discrimination. Je trouve cet argument assez incroyable, parce que je pense que la discrimination apparaîtrait dans un système davantage basé sur la compétence individuelle et la productivité. Des preuves scientifiques existent, selon lesquelles la négociation collective des salaires conduit à une réduction des inégalités. L'individualisation de la question salariale aboutirait à plus de discrimination.

Cela soulève le problème de la manière de contrôler la productivité. Évidemment, vous pouvez proposer des systèmes tels que celui mis en place par Amazon. Cette entreprise a développé un brevet sur le système suivant: un bracelet qui permet de surveiller les employés au travail. L'appareil vérifie la position des mains et on voit alors si le travailleur est actif ou non.

Je ne sais pas si tel est le genre de société que vous imaginez. En tout cas, cette logique est d'augmenter la pression du travail. Je pense, encore une fois, comme au point précédent, que vous voulez introduire une logique patronale dans les relations entre travailleurs et employeurs.

03.05 Vincent Van Quickenborne (Open Vld): Mijnheer de minister, ik dank u voor uw antwoord.

Er wordt heel wat studiewerk verricht. U hebt gezegd dat het tegen juli 2019 klaar zal zijn. Eigenlijk zegt u dus dat het aan een volgende regering zal zijn om beslissingen te nemen. Goed, maar dan is het jammer dat wij vijf jaar tijd hebben verloren, want in het regeerakkoord van 2014 stond een uitdrukkelijk engagement inzake het invoeren van een nieuw loopbaanmodel. Dat hebben wij blijkbaar niet gedaan. Dat is een gemiste kans.

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

04 Questions jointes de

- **M. Raoul Hedebouw** au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "l'action sociale du personnel d'Aviartner" (n° 27486)
- **M. Marco Van Hees** au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "Aviartner" (n° 28755)

04 Samengevoegde vragen van

- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "de sociale strijd van het personeel bij Aviartner" (nr. 27486)
- de heer Marco Van Hees aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "Aviartner" (nr. 28755)

04.01 Marco Van Hees (PTB-GO!): Monsieur le président, monsieur le ministre, la fin de l'année a été particulièrement mouvementée chez Aviartner. Fin octobre 2018, les travailleurs de cette compagnie ont mené une grève de plusieurs jours. Ils dénonçaient notamment des situations de travail dangereuses, une pression inhumaine, un manque de personnel, des mauvais salaires, l'hyperflexibilité qui est exigée d'eux, etc.

Un travailleur expliquait: "Nous ne pouvons même pas prendre notre pause repas; *no meal*, comme on dit chez nous. Cela signifie que nous devons travailler huit heures d'une seule traite, sans la moindre pause pour manger."

Il faut savoir qu'un bagagiste transporte chaque jour quatre à cinq tonnes de bagages. Pour les charger, il

doit se mettre à genoux dans la soute de l'avion. Au travail physiquement lourd s'ajoute une énorme flexibilité: les pauses du matin, de l'après-midi et de la nuit, le travail pendant le week-end et les jours fériés. Je le cite à nouveau: "Mais cela ne nous vaut aucun respect, nous sommes mal payés, travaillons en permanence avec trop peu de personnel, et le matériel est de très mauvaise qualité." Le délégué syndical Peter Vits a clairement vu les conditions de travail empirer: "Il y a dix ans, on utilisait sept personnes pour charger un avion cargo. Aujourd'hui, seulement quatre!"

À l'issue d'une grève de six jours, les travailleurs d'Aviapartner et leurs syndicats ont gagné leur combat. L'accord obtenu assurera davantage d'emplois stables, un meilleur matériel et une meilleure sécurité de travail. Ils ont tiré la sonnette d'alarme et ont obtenu un accord important ainsi que plus de respect. Le politique aurait pu intervenir dans le dossier, mais, hélas, il n'a fait que briller par son absence. Pourtant, des solutions structurelles existent.

Monsieur le ministre, comment vous positionnez-vous face à la proposition d'introduire un "statut aéroportuaire", à l'instar du statut portuaire pour les dockers, fixé dans la loi Major? Tout le personnel de l'aéroport l'obtiendrait avec, pour tous, les mêmes conditions de salaire et de travail. À mon avis, seule une telle approche garantit que la lutte concurrentielle ne se livre pas sur le dos des travailleurs. Avez-vous déjà analysé cette proposition? Envisagez-vous prendre des mesures en ce sens-là?

04.02 Kris Peeters, ministre: Monsieur le président, monsieur Van Hees, la grève chez Aviapartner a débuté le 25 octobre 2018 au soir. Le lendemain midi, un conciliateur social a été sollicité. Il a facilité les négociations auxquelles il a participé sans interruption jusqu'au 30 octobre, date à laquelle un accord a été conclu. Tout au long de cette période, le conciliateur social était en contact avec ma cellule stratégique Emploi.

La création d'une seule commission paritaire pour l'ensemble des activités aéroportuaires, accompagnée d'une description territoriale de l'aéroport et d'un statut reconnu pour les travailleurs aéroportuaires, est effectivement une piste avancée depuis pas mal de temps par certaines organisations syndicales, à l'instar de la sous-commission paritaire pour le port d'Anvers (CP 301.01).

Le conciliateur tient toutefois à souligner la diversité de l'emploi et des entreprises actives à l'aéroport de Bruxelles. Il s'agit de plus de 250 entreprises, et les emplois multiples qu'on y trouve ne peuvent pas tous être qualifiés de la même façon.

04.03 Marco Van Hees (PTB-GO!): Monsieur le ministre, je trouve que vous balayez facilement cette proposition, qui existe effectivement depuis déjà quelque temps et qui est formulée par des organisations syndicales. Au port d'Anvers, on trouve également de nombreuses entreprises et de nombreux métiers différents. Je ne vois pas pourquoi ce qui est possible pour le port d'Anvers ne le serait pas pour les aéroports.

Le système proposé permettrait à toute personne travaillant à l'aéroport de jouir du même statut et de bénéficier des mêmes conditions de rémunération et de travail. Il s'agit là d'un système essentiel et efficace pour réduire la lutte concurrentielle qui règne aujourd'hui au sein du secteur, comme on peut le constater au port d'Anvers. Le fait que certains patrons du port d'Anvers souhaitent s'attaquer à la loi Major n'est pas dû au hasard. Je trouve vraiment regrettable de rejeter cette proposition d'un revers de la main.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

05 Questions jointes de

- **M. Raoul Hedebouw** au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "le licenciement d'un délégué syndical chez CooperVision à Herstal" (n° 27487)

- **M. Marco Van Hees** au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "le licenciement d'un délégué syndical chez CooperVision à Herstal" (n° 28751)

- **M. Marco Van Hees** au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des

chances et des Personnes handicapées, sur "le licenciement d'un délégué syndical chez DDS-Verko" (n° 28752)

05 **Samengevoegde vragen van**

- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "het ontslag van een syndicale afgevaardigde bij CooperVision in Herstal" (nr. 27487)

- de heer Marco Van Hees aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "het ontslag van een vakbondsafgevaardigde bij CooperVision in Herstal" (nr. 28751)

- de heer Marco Van Hees aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "het ontslag van een vakbondsafgevaardigde bij DDS-Verko" (nr. 28752)

05.01 **Marco Van Hees** (PTB-GO!): Monsieur le ministre, ma question concerne le licenciement d'un délégué syndical chez Coopervision à Herstal.

À la suite de ce licenciement qui est survenu le 31 août 2018, la FGTB a mené une série d'actions le 4 septembre 2018. Il s'agit du licenciement d'un employé protégé, un délégué syndical, pour lequel la délégation syndicale demande la réintégration. Il y a déjà eu une réunion entre la FGTB et la direction le 6 septembre mais la direction maintient sa décision, ce que la FGTB ne peut accepter. La FGTB regrette également le fait que le secrétaire régional n'ait pas été impliqué ou, à tout le moins, informé dans la procédure de médiation, dans le cadre de la loi de 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel.

Monsieur le ministre, quelle est la situation aujourd'hui? Avez-vous déjà contacté la direction de Coopervision et demandé une explication? De nombreux cas similaires se sont produits ces derniers temps, avec des licenciements de représentants syndicaux (Croix-Rouge, Mistral, Vésuve, Vandemoortele, etc.). C'est une évolution alarmante.

Monsieur le ministre, prendrez-vous des mesures pour mieux protéger le statut des représentants syndicaux contre le licenciement arbitraire? Que pensez-vous de l'idée d'introduire un dispositif légal permettant la réintégration obligatoire de représentants syndicaux après un licenciement abusif, comme c'est le cas en Allemagne, aux Pays-Bas et en France? C'est justement avec ces trois pays qu'on fait des comparaisons salariales. Ce serait bien de faire également des comparaisons en matière de réintégration des syndicalistes.

Monsieur le ministre, le nombre de représentants syndicaux licenciés augmente de façon importante. Avez-vous déjà pu recueillir des chiffres sur le nombre de licenciements de représentants syndicaux au cours de l'année 2018 et au début 2019?

Monsieur le ministre, ma deuxième question traite également du licenciement d'un délégué syndical chez DDS-Verko. Il est question d'une réunion secrète pour "se débarrasser" du syndicaliste Martin Christiaens, jusqu'à son transfert à un "travail pitoyable" dans le département du compostage, alors qu'il est chauffeur. Voilà le verdict du tribunal du travail de Dendermonde: il y a suffisamment d'indications qui montrent que l'intercommunale de gestion des déchets Verko s'est livrée à une "discrimination sur base de convictions syndicales".

M. Christiaens déclarait: "Ils me cherchent parce qu'en tant que représentant syndical, j'étais le porte-parole de l'insatisfaction des travailleurs." Je continue à le citer: "Ils ont commencé à m'attaquer et ils ont lancé une campagne de harcèlement et d'intimidation contre moi."

Le tribunal du travail a d'ailleurs confirmé que le syndicaliste avait raison sur toute la ligne. Je cite la juge, dans son verdict: "Il y a suffisamment d'indications et de déclarations dans le dossier prouvant que M. Christiaens a été traité moins favorablement que tout autre membre du personnel dans une situation similaire."

Verko a décidé unilatéralement de transférer M. Christiaens au département du compostage, contre l'accord conclu avec le médiateur social. L'objectif de cette opération revenait à empêcher de mener à bien son

travail syndical. "Pas de travail syndical!" pouvait-on lire dans les notes de la conversation du directeur adjoint de l'intercommunale avec le médiateur social.

L'employeur n'a pas attendu le verdict: M. Christiaens a déjà été licencié. Aucun respect pour le tribunal, donc, et quel mépris pour le travail syndical! Ce sont des actes graves.

Monsieur le ministre, condamnez-vous ce licenciement approuvé par le président de l'intercommunale et le bourgmestre de Melle, qui a explicitement plaidé qu'il valait mieux licencier M. Christiaens? Quelles mesures allez-vous entreprendre pour revenir sur la décision de son licenciement?

05.02 Kris Peeters, ministre: Monsieur Van Hees, comme je l'ai communiqué, les représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration et au comité pour la prévention et la protection au travail bénéficient d'une protection spécifique contre le licenciement.

Cette protection a été reprise dans la loi du 19 mars 1991. Les représentants des travailleurs ne peuvent être licenciés pour motif grave adopté au préalable par la juridiction du travail ou pour motif d'ordre économique ou technique ayant été reconnu au préalable par l'organe paritaire. En cas de licenciement irrégulier, le travailleur doit être réintégré dans l'entreprise ou peut revendiquer une indemnité de licenciement spécifique.

Le législateur n'a pas choisi de prévoir une réintégration obligatoire du travailleur licencié de manière irrégulière. Par contre, en cas de non-réintégration, il est prévu de sanctionner l'employeur via une indemnité supplémentaire. Il y a donc cette restriction de licenciement et de lourdes sanctions en cas de non-respect des conditions et des procédures y liées, prévues par le législateur comme protection spécifique au licenciement des représentants des travailleurs.

Le statut du délégué syndical a été fixé par les partenaires sociaux dans des conventions collectives de travail. La convention collective de travail n° 5 conclue par le Conseil national du travail le 24 mai 1971 fixe la procédure qui doit être suivie en vue du licenciement d'un délégué syndical ainsi que les sanctions en cas de licenciement irrégulier.

Votre demande de modification de la législation ne me semble, vu la période d'affaires courantes, plus à l'ordre du jour. D'ailleurs, je n'ai jamais reçu de demande de ce genre de la part des partenaires sociaux. Je peux également vous dire qu'il n'y a pas de chiffres disponibles concernant le nombre de licenciements de délégués syndicaux.

S'agissant de la situation de Coopervision, nous pouvons vous communiquer que la BTB-UTB, soit la confédération syndicale de la FGTV-ABVV, n'a pas saisi le bureau de conciliation de la CP ABVV. Ceci est peut-être dû au fait que cet employeur a immédiatement payé, sans discussion, l'indemnité de licenciement pour un mandataire syndical, comme prévu par la loi du 19 mars 1991. Il a catégoriquement refusé la demande de la BTB-UTB pour la réintégration du mandataire en question.

Concernant votre question sur DDS, je vous renvoie au gouvernement flamand car DDS est une association intercommunale.

05.03 Marco Van Hees (PTB-GO!): Pour ce qui est de DDS, cela relève de la responsabilité du gouvernement flamand, mais il existe aussi une législation du travail dans notre pays, pour laquelle vous êtes compétent.

Sur les chiffres, ce n'est pas la première fois que vous dites qu'il n'y en a pas. Vous ne voulez pas obtenir des chiffres alors qu'il y a pourtant moyen d'en avoir.

05.04 Kris Peeters, ministre: Comment?

05.05 Marco Van Hees (PTB-GO!): Vous demandez aux tribunaux et aux différents organismes publics de rassembler ces chiffres. Avez-vous essayé? Non.

05.06 Kris Peeters, ministre: Je ne peux pas le faire personnellement et tout consulter. C'est impossible.

05.07 Marco Van Hees (PTB-GO!): Vous ne pouvez pas le faire personnellement mais je pense qu'il y a

moyen d'insister et d'exiger plus de l'administration, sauf si vous me dites qu'elle fait ce qu'elle veut et que vous n'avez aucun pouvoir en tant que ministre.

Outre ces problèmes de chiffres, vous nous dites que vous n'avez jamais reçu de demande des partenaires sociaux. En tout cas, moi, j'ai été invité par des syndicats à la suite de licenciements de délégués pour envisager les pistes d'actions. Le PTB a d'ailleurs introduit une proposition de loi pour la protection des délégués parce que, malheureusement, en Belgique, un patron peut licencier un délégué syndical plus ou moins comme il veut. Il suffit de payer. Il n'y a aucune obligation de réintégration dans la pratique. Cela existe peut-être formellement mais il n'y a aucune obligation dans les faits. Il suffit de payer un petit supplément et le tour est joué, alors que – et c'est ce que nous défendons dans notre proposition de loi –, s'il y avait des astreintes, il y aurait moyen d'obliger l'employeur à réintégrer un travailleur.

C'est encore une fois une question de volonté politique. Clairement, cela ne semble pas être votre problème immédiat. Pourtant, c'est une tendance de plus en plus forte qui existe contre les délégués syndicaux et cela met vraiment en péril un droit fondamental, le droit des travailleurs à s'organiser et être défendus syndicalement.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

06 Questions jointes de

- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "la dégressivité des allocations de chômage" (n° 27488)

- Mme Catherine Fonck au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "l'augmentation annoncée de la dégressivité des allocations de chômage" (n° 28095)

- Mme Catherine Fonck au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "la décision du gouvernement d'accélérer la dégressivité des allocations de chômage" (n° 28097)

- M. Egbert Lachaert au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "la dégressivité des allocations de chômage" (n° 28217)

- M. Frédéric Daerden au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "la dégressivité des allocations de chômage dans le cadre du *jobs deal*" (n° 28364)

- M. Marco Van Hees au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "la dégressivité des allocations de chômage" (n° 28756)

06 Samengevoegde vragen van

- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen" (nr. 27488)

- mevrouw Catherine Fonck aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "de aangekondigde sterkere degressie van de werkloosheidsuitkeringen" (nr. 28095)

- mevrouw Catherine Fonck aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "de beslissing van de regering over een snellere degressie van de werkloosheidsuitkeringen" (nr. 28097)

- de heer Egbert Lachaert aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen" (nr. 28217)

- de heer Frédéric Daerden aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "de degressie van de werkloosheidsuitkeringen in het kader van de arbeidsdeal"

(nr. 28364)

- de heer Marco Van Hees aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "de degressie van de werkloosheidsuitkeringen" (nr. 28756)

06.01 Catherine Fonck (cdH): Monsieur le ministre, allons droit au but! il est inutile de rappeler le contexte et ce que les précédents intervenants ont dit.

A l'époque où le gouvernement était encore en majorité gouvernementale, lors de l'accord de l'été dernier, vous avez annoncé un nouveau système de dégressivité accélérée des allocations de chômage. Il est temps de refaire le point sur ce dossier. En attendant le *jobs deal*, vous l'avez fait passer au Parlement via des propositions de loi, avec la majorité parlementaire, la N-VA y étant associée. Je ne peux pas imaginer que la N-VA l'ait accepté sans contrepartie. Je ne peux pas m'empêcher de penser que celle-ci pourrait résider dans l'accélération de la dégressivité des allocations de chômage.

Allez-vous prendre cet arrêté royal alors que vous êtes en affaires courantes? Où en est cet arrêté royal? À la réflexion? À la rédaction? Au Conseil d'État? Qu'en est-il exactement? Quelle est votre stratégie? Est-ce toujours dans votre *to do list*?

Sur le plan juridique, prendre un tel arrêté en affaires courantes me semble être un non-sens complet. Au-delà de cela, je trouve que cette matière est souvent l'objet de caricatures en utilisant notamment les comparaisons avec les autres pays de l'Union européenne ou de l'OCDE. Lorsqu'on dit que notre système est hyper généreux, il faudrait peut-être considérer l'ensemble des allocations proposées dans ces autres États qui ont des systèmes, parfois à rallonge et où les allocations de chômage ne sont peut-être plus appelées comme ça, parce qu'elles miment notre système d'allocations de chômage.

Merci de faire la transparence sur vos intentions. On ne peut peut-être pas interroger un ministre sur ses intentions, mais le *jobs deal* survenu dans la majorité parlementaire reconstituée, j'aimerais disposer de l'intégralité du puzzle pour y voir clair.

06.02 Frédéric Daerden (PS): Monsieur le ministre, ma collègue est intervenue sur le thème de la dégressivité des allocations de chômage. En commission analyse en ce moment certains volets de ce *jobs deal*. C'était encore le cas ce matin. Le volet "dégressivité" n'est pas repris dans ce paquet de propositions de lois. C'est assez logique, car c'est une compétence du gouvernement. Il paraît qu'il s'agirait d'un arrêté.

Cependant, nous avons eu l'occasion d'exprimer nos craintes et de décrire tout le caractère injuste et irréaliste de cette dégressivité. Cependant, vous avez accepté ce *deal* l'été dernier. Quelle est votre position propre actuellement? Comment allez-vous faire si jamais vous conserviez l'état d'esprit propre à mettre cette mesure en pratique, compte tenu de votre gouvernement en affaires courantes? Ma question est très simple. Peut-on rassurer tout le monde? Peut-on considérer que cela n'arrivera pas et que, vu le contexte, malgré le *deal* antérieur, ledit volet tombe à l'eau? Une bonne partie de la population serait rassurée. Ma question est aussi simple que cela, monsieur le ministre.

06.03 Marco Van Hees (PTB-GO!): Monsieur le ministre, la question de la dégressivité des allocations de chômage a fait couler beaucoup d'encre. C'était une de mesures phares du *jobs deal* de l'été dernier. Ce genre de mesure est souvent justifié par l'idée d'une pénurie sur le marché du travail, laquelle devrait permettre aux demandeurs d'emploi de chercher plus activement et de reprendre plus rapidement le travail.

Pourtant, dans l'accord de gouvernement, vous vous étiez engagé à ne pas toucher à la dégressivité des allocations de chômage; mais l'idée de renforcer la dégressivité a quand même refait surface. Elle ne figure pas non plus dans les propositions de loi du *jobs deal* qui sont actuellement en discussion ici à la Chambre. La question est renvoyée au débat juridique, comme le titrait le journal *L'Avenir*.

Voici la question qui se pose: la dégressivité peut-elle être instaurée par arrêté royal? Vous venez d'y répondre hors micro. Cette action est, dès lors, de la compétence du gouvernement. Monsieur le ministre, quelles sont vos intentions concernant cette dégressivité accrue des allocations de chômage? Allez-vous l'introduire via arrêté royal? Le soutien de la N-VA aux textes du *jobs deal* actuellement en discussion ici à la Chambre est-il conditionné à un tel arrêté royal?

Sur quelles données probantes vous basez-vous pour justifier qu'un renforcement de la dégressivité des

allocations de chômage conduira à un emploi? Actuellement un chômeur sur deux (49,1 % contre 40,7 % en 2015) est confronté au risque de pauvreté. Comment pensez-vous que ce risque de pauvreté sera réduit avec un projet d'augmentation de la dégressivité des allocations de chômage? Disposez-vous de chiffres concernant le nombre de travailleurs faisant régulièrement recours à l'assurance chômage en raison de la succession de contrats temporaires et précaires, mais qui ne remplissent pas la condition pour entrer dans la première période de chômage? Selon vous, cette mesure vise à activer le groupe (en baisse) des chômeurs (actuellement 327 403 chômeurs complets) et une réserve de main-d'œuvre de 1,8 million de personnes qui n'exercent pas un travail rémunéré de manière régulière. Mais il y a 134 570 emplois vacants. Même si tous les métiers dits en pénurie étaient comblés, il resterait 193 000 chômeurs. Le problème majeur à résoudre n'est-il pas le manque général d'offres d'emplois?

06.04 **Kris Peeters**, ministre: Monsieur le président, chers collègues, comme convenu dans le cadre de l'accord d'été concernant le *deal* pour l'emploi, j'ai transmis ma proposition de *timing* de l'évolution des allocations de chômage dans le temps au premier ministre, fin novembre 2018.

Ma proposition comporte une analyse détaillée, approfondie et pratique, résultat d'une coopération entre le SPF Emploi, Travail et concertation sociale, l'ONEM et ma cellule stratégique. Dans cette proposition, j'agis sur les points problématiques du régime actuel conformément à la notification. La proposition finale est un exemple consistant qui offre une réponse aux points problématiques de la réglementation actuelle des allocations de chômage. J'y ai distingué cinq points. Je vous en transmets les informations en détail immédiatement. Cette proposition sera soumise aux partenaires sociaux.

Afin de vous communiquer des informations plus détaillées concernant les problèmes dans le régime actuel: le premier élément est la complexité.

De werkloosheidsreglementering, inzonderheid de regels voor bepaling van het bedrag van de werkloosheidsuitkering, is vrij complex. Er zijn drie verschillende loonplafonds en er zijn tien stappen in de degressiviteit in het huidige systeem.

Le deuxième élément est le caractère activant limité.

Het tweede element is het beperkt activerend karakter. In de huidige regelgeving is er bij werklozen met gezinslast weinig spanning tussen de maximum- en de minimumuitkering. Er is een zeer beperkte zone van degressiviteit. Tot tien stappen is de daling van de uitkering zeer klein per stap. Er is dus slechts een uitzondering, namelijk de overgang bij samenwonenden van de 12^{de} naar de 13^{de} maand werkloosheid.

Voor werklozen met een laag loon is er bij de werklozen met gezinslast en alleenstaanden geen of nagenoeg geen degressiviteit. Zij ontvangen heel de werkloosheidsduur de minimumuitkering, wat zorgt voor een aantal problemen.

Nog een element is de sociale onrechtvaardigheid voor de lagere lonen. *L'injustice sociale pour les bas salaires*. In het huidige systeem is het verlies aan inkomen bij overgang van werk naar werkloosheid het grootst bij de lagere lonen, van minimumloon tot een brutoloon van ongeveer 2 000 euro. Dat effect was steeds aanwezig, maar is veel groter geworden de voorbije tien jaar door de verlaging van de lasten op de lage lonen. Ik denk dan onder andere aan de parafiscale en fiscale sociale werkbonus, de fiscale werkbonus, forfaitaire aftrekken, beroepskosten en belastingvrij bedrag.

De vervangingsratio nettoloon-werkloosheidsuitkering bedraagt voor de hogere lonen 95 %, terwijl dat voor lage lonen maar 75 % bedraagt. Iemand met een brutoloon van 2 500 euro ziet zijn netto-inkomen bij werkloosheid met slechts 95 euro dalen, terwijl dat bij een brutoloon van 1 600 euro ongeveer 440 euro bedraagt.

Un quatrième élément est le fait que les efforts de formation sont insuffisamment honorés.

Er is de onvoldoende honorering van de opleidingsinspanningen. In het huidige systeem gebeurt voor een beperkt aantal situaties waarbij in de tijdelijke stopzetting van de degressiviteit voorzien is, gebeurt de blokkering van de degressiviteit op het niveau van de uitkering die geldt in de veertiende maand werkloosheid, of, indien de opleiding later start, op het niveau dat gold bij de aanvang van de opleiding. Dat heeft als effect dat de degressiviteit toch voortloopt, indien de studie of de opleiding gevolgd wordt in het eerste jaar werkloosheid. De werkloze ziet dan zijn uitkeringen dalen tijdens het volgen van de opleiding, stel

u voor, tot hij op het uitkeringsniveau komt van de veertiende maand werkloosheid. Dat euvel moet ook worden verholpen.

Ten vijfde is er de fiscaal onrechtvaardige behandeling voor de hogere uitkeringen, *le traitement fiscalement injuste pour les allocations plus élevées*. Het actuele systeem van de bedrijfsvoorheffing op de werkloosheidsuitkeringen is correct. De verrichte afhouding sluit aan bij de uiteindelijke afrekening van de personenbelasting, maar de hervorming van einde 2014 van de specifieke belastingafrek voor werkloosheidsuitkering heeft als effect dat voor alleenwonende en ongehuwde partners het bedrag van de uitkeringen boven 1 460 gemiddeld per maand volledig wordt wegbelast.

Al die problemen in het huidige systeem hebben wij geprobeerd op te lossen. Voor wie wat gemakshalve en populistisch de zaak voorstelt, namelijk dat we degressiviteit in de tweede fase zonder meer scherper formuleren, zeg ik dat dat niet mijn voorstel is. Mijn voorstel is om een regime van werkloosheidsuitkering voor de volgende tien tot vijftien jaar te ontwikkelen met activeringselementen, waarbij wij de degressiviteit goed aanpakken met een gelijke behandeling naar gelang van de situatie en niet in tien stappen opleggen. Al die elementen zitten in het voorstel.

De administratie vraagt terecht dat eventuele aanpassingen aan het systeem duurzaam moeten zijn met het oog op een systeem dat overeind blijft op langere termijn. Die vraag hebben wij inderdaad meegenomen in het voorstel, dat ik aan de sociale partners zal bezorgen. Ik kijk alvast uit naar de adviezen en de reacties ter zake.

06.05 Catherine Fonck (cdH): Monsieur le ministre, je vous remercie pour votre réponse.

Je partage votre appréciation quant à la complexité du système actuel. Reconnaissons que lorsqu'on parle d'accélération de la dégressivité, on se demande ce qu'on peut encore accélérer, car les différences ne tiennent parfois pas à grand'chose, les niveaux maximum et minimum étant relativement proches, dans la mesure où le système est conçu pour avoir un plafond très strict au niveau de la première période.

Parmi les points problématiques de l'arrêté royal en cours, la troisième période pose aussi de vraies questions. Certains niveaux y sont aujourd'hui inférieurs au seuil de pauvreté. Vous ne l'avez pas évoqué, mais cela devrait être considéré dans la perspective d'une révision de cet arrêté royal.

Vous vous êtes beaucoup attardé sur les constats, à juste titre, mais je voudrais aller plus loin. Puisque le premier ministre s'est clairement engagé à ce que nous puissions disposer des arrêtés royaux, une concertation est en cours avec les partenaires sociaux, il me semble normal que vous puissiez, en toute transparence, nous procurer un exemplaire de la proposition que vous avez envoyée aux partenaires sociaux. Cela vous grandirait vous et le gouvernement.

Il me semble sage de l'avoir envoyée aux partenaires sociaux. Vu leur expertise et leur éclairage sur la réalité quotidienne des allocations de chômage, cela me semble une bonne idée.

J'imagine que c'est dans votre proposition, mais il me semble qu'il faut soutenir l'effort de ceux qui se forment et le valoriser. Cela aussi permettra la remise à l'emploi. Personnellement, je ne partage pas du tout la position selon laquelle la dégressivité accélérée va permettre la remise à l'emploi.

06.06 Frédéric Daerden (PS): Monsieur le ministre, je vous remercie pour vos réponses.

J'entends votre développement technique sur la nature de votre proposition et ses raisons d'être, que vous pensez pertinentes.

Je dois vous avouer que je suis quelque peu surpris de votre conviction. Je pensais que c'était plutôt parce que vous y aviez été plus ou moins obligé à la suite d'un compromis. J'ai le sentiment qu'il y a quand même une certaine conviction de la nécessité de faire évoluer le système et d'instaurer une dégressivité. Si j'ai bien noté, cette proposition a été remise fin novembre.

Je rejoins ma collègue sur deux aspects. D'une part, sur l'opportunité de soumettre la question aux partenaires sociaux. En effet, je crois que ce sont des observateurs et des acteurs dont le jugement est pertinent. Cela permettra de voir si ces pistes sont plus ou moins pertinentes et intéressantes. Je suis un grand défenseur de la concertation sociale. Chaque fois que nous les sollicitons, c'est une bonne chose.

D'autre part, sur notre intérêt à recevoir copie de votre proposition, pour pouvoir l'analyser.

Mais vous n'avez pas répondu à ma question fondamentale: avez-vous la capacité et la volonté de faire passer ce texte d'ici à la fin de la législature? Je n'ai rien entendu.

06.07 Kris Peeters, ministre: (...)

06.08 Frédéric Daerden (PS): Si je comprends bien, cela n'arrivera pas!

06.09 Kris Peeters, ministre: C'est votre conclusion!

06.10 Frédéric Daerden (PS): Y croyez-vous encore? Espérez-vous encore?

Je vous remercie pour votre non-réponse.

06.11 Marco Van Hees (PTB-GO!): Monsieur le ministre, je constate qu'à ma question précédente, relative à la protection des délégués syndicaux, vous m'avez répondu: "Je suis en affaires courantes". En revanche, ici, quand il s'agit de réduire les droits des travailleurs et des allocataires sociaux, il n'y a pas d'affaires courantes qui tiennent.

Vous ne m'avez pas non plus répondu quant à l'éventualité d'un *deal* avec la N-VA. Du coup, je me pose la question suivante: êtes-vous sur la même ligne que Bart De Wever quand il déclare ..

06.12 Kris Peeters, ministre: Non!

06.13 Marco Van Hees (PTB-GO!): ... Quand il déclare: "Le Voka est mon patron"?

06.14 Kris Peeters, ministre: Non!

06.15 Marco Van Hees (PTB-GO!): Non, vous dites plutôt: "L'Unizo est mon patron"!

Vous invoquez aussi plusieurs alibis.

06.16 Kris Peeters, ministre: Des alibis?

06.17 Marco Van Hees (PTB-GO!): Oui, vos cinq points par exemple. La complexité n'est pas une raison pouvant justifier la dégressivité. On peut réduire celle-ci pour régler le problème de la complexité. L'injustice envers les bas salaires en constitue un autre, permettant de justifier un nivellement par le bas.

06.18 Kris Peeters, ministre: C'est un alibi, ça?

06.19 Marco Van Hees (PTB-GO!): Et puis, le piège fiscal...

06.20 Kris Peeters, ministre: C'est aussi un alibi? Je prends note!

06.21 Marco Van Hees (PTB-GO!): Le piège fiscal est un problème que votre gouvernement n'a jamais résolu – comme pour les pensions.

Fondamentalement, quel est l'impact de l'augmentation de la dégressivité sur la motivation dans la recherche d'emploi? Hier encore, dans *La Libre Belgique*, une étude interne du FOREM montrait que seul un exclu du chômage sur quatre trouvait un emploi après deux ans. À cela s'ajoute la dégressivité. Bref, tout un système les pousse vers la misère sans que soit réglé le problème de l'emploi.

Le professeur Ides Nicaise de la KUL explique que la réduction des allocations ne fait pas diminuer le chômage. Il est donc désormais scientifiquement prouvé que cela n'incite pas à trouver un emploi. En revanche, cela entraîne une plus grande pression sur les salaires. Nous y revenons toujours: ces politiques d'activation ne permettent pas de décrocher un emploi, mais exercent une pression à la baisse sur les salaires. C'est en ce sens qu'elles suivent manifestement une logique patronale.

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

07 Questions jointes de

- Mme Catherine Fonck au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "le congé parental à 1/10ème temps" (n° 27493)
- M. Vincent Van Quickenborne au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "le congé parental d'un dixième" (n° 28785)

07 Samengevoegde vragen van

- mevrouw Catherine Fonck aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "ouderschapsverlof naar rato van 1/10de" (nr. 27493)
- de heer Vincent Van Quickenborne aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "het ouderschapsverlof in de 1/10-regeling" (nr. 28785)

07.01 Catherine Fonck (cdH): Monsieur le président, monsieur le ministre, vous savez que ce texte me tient particulièrement à cœur. Il modifiait la loi du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales en ce qui concerne le congé parental et a été voté en juillet 2018.

Pour rappel, la nouveauté réside dans le fait que le travailleur pourra dorénavant réduire ses prestations d'un dixième de semaine de travail à temps plein pour une durée de quarante mois, ce qui correspond à un demi-jour par semaine ou à une journée entière toutes les deux semaines.

Lorsque j'ai déposé ma question au mois de novembre dernier et jusqu'à récemment encore, il n'y avait toujours pas d'arrêté royal. La mesure ne peut donc être concrétisée. Un arrêté royal a-t-il été pris? Dans l'affirmative, pourquoi a-t-il fallu tant de temps pour que cette loi soit publiée au *Moniteur*? Dans la négative, quand allez-vous prendre cet arrêté avant la fin de cette législature?

J'avais déjà plaidé pour qu'on puisse miser sur la confiance entre employeurs et travailleurs, en n'introduisant pas de mécanisme soumettant la prise du 1/10^{ème} à un accord de l'employeur par AR, et en restant dans la logique du congé parental pris à temps plein, à mi-temps ou à 1/5^{ème}. Qu'en est-il?

07.02 Vincent Van Quickenborne (Open Vld): Mijnheer de minister, wij hebben in het Parlement het wetsvoorstel goedgekeurd op 2 september van vorig jaar. Ik moet u bekennen dat ik veel vragen krijg van burgers die graag gebruik zouden willen maken van de nieuwe regeling, nietwaar mevrouw Lanjri?

Wij zijn nu een aantal maanden verder en ik moet bekennen dat ik niet kan antwoorden op de vragen die mij ter zake worden gesteld. Blijkbaar moet er nog een KB worden gepubliceerd. Wij vernemen dat er een ontwerp tekst werd opgemaakt door de FOD WASO en de RVA, maar dat er enkele technische kwesties moeten worden uitgeklaard. Er moeten ook nog adviezen worden gevraagd, onder andere aan verschillende beheerscomités.

Ik heb dan ook de volgende vragen voor u, mijnheer de minister.

Kan u toelichten wat op heden de stand van zaken is in dit dossier? Welke stappen zijn reeds gezet en welke moeten nog volgen? Welke deadline hanteert u voor de publicatie van het koninklijk besluit? Wat kunnen wij als Parlementsleden antwoorden als burgers graag snel van deze regeling gebruik willen maken?

07.03 Kris Peeters, ministre: Monsieur le président, madame Fonck, j'espère que ma réponse vous satisfera.

Er is immers nog een advies. Normaal gezien zullen in deze maand nog beide koninklijke besluiten worden goedgekeurd.

Ik zal echter wat meer tekst en uitleg geven. U weet immers dat ik heel wat procedures moet doorlopen en adviezen moet vragen, wat vertraging kan opleveren, waarvoor wij ons excuseren. Op die manier verloopt een en ander echter soms in dit land.

De wet van 2 september 2018 tot wijziging van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen van het ouderschapsverlof wil de werknemers de mogelijkheid bieden het ouderschapsverlof, dat vandaag al kan worden opgenomen onder de vorm van een volledige onderbreking en van een vermindering van arbeidsprestaties met een tweede of een vijfde, ook onder de vorm van een vermindering van arbeidsprestaties met een tiende op te nemen.

En vertu de la loi de redressement, le Roi reçoit maintenant la possibilité d'inclure cette nouvelle modalité d'admission dans les arrêtés royaux établissant le droit au congé parental.

De effectieve toepassing van de nieuwe modaliteit om een tiende op te nemen, is dus geen automatisme. Eerst moeten de betrokken koninklijke besluiten effectief in die zin worden aangepast.

Een ontwerp van koninklijk besluit werd ondertussen opgesteld om de nieuwe een-tiendemodaliteit in de privésector mogelijk te maken. Een ander ontwerp van koninklijk besluit legt dezelfde mogelijkheid vast voor de publieke sector.

Wij ontvingen ondertussen een gunstig advies van de inspecteur van Financiën. Wij gaan ervan uit dat de minister van Begroting ook een gunstig advies geeft. Mijn kabinetschef meldt mij dat het advies vandaag is toegekomen.

Nadat de Ministerraad zijn akkoord zal hebben gegeven, zal het ontwerp van koninklijk besluit voor de privésector nog voor advies worden voorgelegd aan de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad. Het ontwerp van koninklijk besluit voor de publieke sector zal nog aan het Comité Overheidsbedrijven en het Comité A worden voorgelegd. Ook de Raad van State zal een advies over beide ontwerpen van koninklijk besluit geven.

De ontwerpen van koninklijk besluit bevatten bovendien een aantal bijkomende maatregelen met betrekking tot de flexibilisering van enkele verlofstelsels. Voltijds en halftijds ouderschapsverlof zullen respectievelijk per week of per maand kunnen worden opgenomen. De huidige minimumduur van een maand in geval van voltijds verlof voor medische bijstand zou met de genoemde koninklijke besluiten en mits het akkoord van de werkgever tot één, twee of drie weken kunnen worden aangepast.

Overeenkomstig het advies nr. 2014 van de Nationale Arbeidsraad bepaalt het aangepaste artikel 105 van de herstelwet dat het koninklijk besluit kan bepalen dat de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof ten belope van een tiende voor akkoord aan de werkgever moet worden voorgelegd. In de logica van dat advies bepaalt het ontwerp van koninklijk besluit dat de nieuwe een-tiendemodaliteit voor akkoord aan de werkgever moet worden voorgelegd.

Ten slotte, inzake de publicatiedatum van de betrokken wet hebben meerdere redenen ervoor gezorgd dat er enige tijd ligt tussen de stemming en de publicatie, waaronder ook een aantal redenen waarop ik in mijn hoedanigheid van minister van Werk geen vat heb. De betrokken wet diende bijvoorbeeld niet alleen door mij maar ook door een aantal andere ministers te worden ondertekend.

Mijnheer de voorzitter, mevrouw Fonck, alles is klaar, de koninklijke besluiten zijn klaar. Ik hoop dat ik dat deze maand nog op de Ministerraad kan brengen. Ik begrijp jullie bezorgdheden en vragen. Wij hebben zo snel mogelijk gewerkt en ik hoop dus dat er eind februari beslist kan worden. Zodoende kunt u de mensen van antwoord dienen en kunnen de mensen de regeling ook toepassen.

07.04 Catherine Fonck (cdH): Monsieur le ministre, nous vous interrogeons mais sommes surtout sollicités par des parents qui sont naturellement demandeurs d'une telle mesure - à juste titre! - puisque cela a été largement annoncé.

Cela fait déjà cinq ans que les partenaires sociaux se sont entendus sur la question! En 2014, ces derniers avaient effectivement émis un avis favorable.

Quand il faut cinq ans pour mettre en application une mesure jugée favorable par la concertation sociale, c'est extrêmement long! Avec tout le respect que je vous dois, le traitement de ce dossier depuis le vote survenu en juillet 2018 est lui aussi bien trop long!

Le dossier doit encore passer au gouvernement, notamment pour l'inspection des Finances. Je suppose qu'un nouveau passage par le gouvernement s'imposera ensuite. Il reste relativement peu de semaines avant la possible dissolution des Chambres - ne rentrons pas dans les détails, vous connaissez les différents mécanismes - et il est selon moi de votre responsabilité, monsieur le ministre, de prendre un engagement. Non seulement pour garantir que cela repasse au gouvernement et pour que l'arrêté royal soit pris, mais qu'il soit d'application au plus tard en mai prochain, soit avant qu'il y ait dissolution des Chambres et que nous n'entamions une nouvelle législation.

C'est bien le moins auquel peuvent s'attendre les parents concernés et je me permets donc d'insister et de vous remercier en leur nom. J'ose espérer qu'aucun nouveau facteur de résistance ne se présentera à cet égard au sein du gouvernement!

07.05 Vincent Van Quickenborne (Open Vld): Mijnheer de minister, bedankt voor uw verduidelijkingen.

Ik heb begrepen dat een van de redenen van de vertraging is dat andere ministers te lang gewacht hebben met ondertekenen. In tijden van digitale communicatie vind ik het zeer vreemd dat mensen weken tijd nodig hebben om een handtekening te plaatsen. Dat is kafkaësk, waar ik ooit tegen gestreden heb. Die strijd kent u wellicht nog wel.

Ik twijfel geen seconde aan uw inzet en steun in dat dossier. Dat is overigens ook uitvoerig gebleken. Het verloop van dat dossier zegt echter ook veel over het systeem waarin wij werken. Mevrouw Fonck signaleert namelijk dat de sociale partners al meerdere jaren geleden in een advies hebben verklaard dat ze daarvan voorstanders zijn. Waarom moet er nu dan voor de zoveelste keer een advies gevraagd worden, waarna alles nog eens moet worden besproken bij het Comité A en het Comité Overheidsbedrijven? Dat is toch ongelooflijk! Als wij op lokaal niveau op die manier politiek zouden bedrijven, dan denk ik dat wij het vertrouwen van de mensen al snel kwijtgespeeld waren. Snelheid is blijkbaar niet het hoogste goed in de nationale politiek.

Ook over de inwerkingtreding wil ik nog wat zeggen. Hoe het precies moet gebeuren, weet ik niet, maar ik vermoed dat wij op basis van kwartalen zullen moeten werken om het systeem gemakkelijk te kunnen invoeren. We zitten nu in het eerste kwartaal, maar invoering vóór het tweede kwartaal, vanaf 1 april, zal waarschijnlijk niet lukken, gelet op het feit dat het advies van de Raad van State nog moet worden ingewonnen. Dat brengt ons in het derde kwartaal, aan het begin van de zomervakantie, maar in de maand juli is het voor ouders waarschijnlijk al minder relevant. We spreken uiteindelijk over het najaar.

07.06 Minister **Kris Peeters**: Het is per maand, niet per kwartaal.

07.07 Vincent Van Quickenborne (Open Vld): Goed, maar alles wel beschouwd, zal het, na de goedkeuring in het Parlement, waarschijnlijk een jaar geduurd hebben om dat systeem te kunnen invoeren. Samen met velen onder ons begrijpt u dat dit niet erg vertrouwenwekkend is.

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

08 **Question de Mme Catherine Fonck au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "le congé de maternité amputé dans le secteur privé" (n° 27494)**

08 **Vraag van mevrouw Catherine Fonck aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "het inkorten van het moederschapsverlof in de privésector" (nr. 27494)**

08.01 Catherine Fonck (cdH): Monsieur le président, il s'agit d'un sujet auquel je porte un intérêt de longue date. Mme Lanjri s'en va, mais elle m'a rejoint à ce sujet et j'en suis ravie.

Monsieur le ministre, vous acceptiez de reconnaître, en juillet dernier, la discrimination entre le secteur public et le secteur privé pour le congé de maternité des jeunes mamans. En effet, autant les mamans fonctionnaires ne perdent pas de semaines de congé de maternité si elles sont écartées ou malades ou en cas de grossesse compliquée pendant les dernières semaines avant l'accouchement, autant les mamans du secteur privé les perdent. Elles sont doublement sanctionnées. Elles sont à la fois malades ou vivent une

grosse difficulté de grossesse, mais en plus, leur congé de maternité après l'accouchement peut alors être amputé d'un maximum de cinq semaines, et dès lors être réduit à neuf semaines après l'accouchement au lieu de quatorze.

Cette double sanction est inacceptable. Il s'agit d'un système à deux vitesses en fonction du statut de ces jeunes mamans. J'espère que vous êtes convaincu qu'elles éprouvent potentiellement les mêmes difficultés de grossesse et les mêmes difficultés après l'accouchement. J'ai déposé cela au mois de novembre. Nous sommes au mois de février, près de huit mois plus tard. Vous nous aviez promis une concertation avec les partenaires sociaux.

J'avais cru comprendre, dans votre expression, que vous étiez convaincu du bien-fondé de celle-ci. J'ai moi-même une proposition de loi sur ce sujet qui date de bien longtemps.

Monsieur le ministre, quelle est votre position? Quelle est la réponse des partenaires sociaux? Peut-on ouvrir un chemin du possible avant la fin de cette législature, avec l'ensemble des membres de la commission, et en coordination avec vous, pour modifier cette législation et corriger ce qui n'est pas digne du XXI^e siècle pour les jeunes mamans concernées?

08.02 Kris Peeters, ministre: Monsieur le président, madame Fonck, je souhaite tout d'abord attirer votre attention sur le fait que, dans l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État, seules les absences pour maladie qui ne sont pas liées à la grossesse sont assimilées à des jours ouvrables qui peuvent être reportés jusqu'après le congé post-natal. En d'autres termes, il n'y a pas de différence de traitement entre le secteur public et le secteur privé si l'absence pour maladie est due à la grossesse.

Par lettre du 17 juillet 2018, j'ai saisi le Conseil national du Travail (CNT) afin d'avoir l'avis des partenaires sociaux quant à la manière d'aligner la réglementation du secteur privé sur celle du secteur public pour ce qui concerne les absences pour maladie qui ne sont pas en lien avec la grossesse. Jusqu'à présent, je n'ai pas reçu de réponse. La concertation est en cours.

Vous savez que je suis positif face à cette problématique que vous avez signalée l'an dernier. J'ai demandé un avis aux partenaires sociaux. Je ne l'ai pas encore reçu. Voici pour mon point de vue et pour l'état de la situation.

08.03 Catherine Fonck (cdH): Que dire, monsieur le ministre? J'entends les éléments factuels que vous mettez en avant.

J'ai deux commentaires à formuler.

Premièrement, ce type de dossier nécessite plus qu'un courrier. Vous avez des contacts réguliers avec les partenaires sociaux. Je crois que vous êtes tout à fait dans la capacité de mobiliser les partenaires sociaux quant à un retour important sur ce dossier. Il vous suffit de rencontrer le président du CNT ou les uns et les autres ou de passer un coup de fil.

Deuxièmement, j'entends, dans votre chef, une nouvelle subtilité qui est factuelle. Il ne s'agit pas d'immuniser les congés de maladie qui surviennent en fin de grossesse, avant l'accouchement, pour que la jeune maman puisse garder l'ensemble de son congé de maternité. Seuls sont immunisés les congés de maladie qui ne sont pas liés à la grossesse. C'est une subtilité qui n'avait pas été évoquée en juillet dernier. Je le regrette.

Par rapport à cela, je me permets de vous amener un instant à quitter le champ de la discrimination entre les uns et les autres dans ce dossier. Je vous invite simplement à voir la réalité des femmes concernées. C'est tout à l'avantage des femmes et du bébé. Ce n'est pas négligeable surtout en cas de grossesse compliquée qui mène parfois à l'hospitalisation, à la prématurité. Par ailleurs, il faut aussi considérer l'effet du retour au travail pour ces jeunes femmes. Tous ces éléments sont à prendre en considération.

Il me semble, dès lors, qu'il ne faut pas se contenter de corriger le dispositif pour des maladies qui ne sont pas liées à la grossesse, mais qu'il faut au contraire les immuniser contre toutes les maladies liées ou non à la grossesse qui surviennent avant l'accouchement et permettre aux mamans de prendre un congé de maternité plein et entier. En comparaison avec les autres pays européens, la Belgique n'a pas un système si

extraordinaire en matière de protection de la maternité et de la jeune maman.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

09 Questions jointes de

- M. Jean-Jacques Flahaux au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "le harcèlement au travail" (n° 27526)

- Mme Karin Jiroflée au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "le harcèlement sexuel au travail" (n° 27720)

09 Samengevoegde vragen van

- de heer Jean-Jacques Flahaux aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "pesten op het werk" (nr. 27526)

- mevrouw Karin Jiroflée aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk" (nr. 27720)

09.01 Jean-Jacques Flahaux (MR): Monsieur le ministre, il y a quelques mois, je demandais à votre prédécesseur les chiffres annuels relatifs aux plaintes pour harcèlement au travail. Il en ressortait une forte augmentation au premier trimestre de l'année 2018 par rapport aux chiffres globaux des années précédentes. Alors que jusque-là, nous nous situions autour de 600 cas par an, nous en étions déjà à plus de 200 pour le seul premier trimestre.

J'aimerais pouvoir comprendre ce phénomène. S'agit-il d'un phénomène "saisonnier" ou bien cette hausse s'explique-t-elle par de nouveaux éléments tels que *MeToo* et *BalanceTonPorc*, qui auraient enfin permis la libération de la parole des femmes? Pour ce faire, pourriez-vous me communiquer les chiffres trimestriels relatifs aux plaintes de ces quatre dernières années? Ceci permettra de savoir s'il s'agit d'un phénomène saisonnier ou d'une recrudescence.

09.02 Karin Jiroflée (sp.a): Mijnheer de minister, ik wil u even bevragen over een ander onderwerp.

Ter gelegenheid van Vrouwendag 2018 heeft Furia, de organisator, een eisenpakket met richtlijnen voor een adequate aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk in de kijker gezet. Eén van hun richtlijnen betreft de werkgevers die moeten inzetten op preventie. Zij zijn voorstander van herhaalde informatiecampagnes op bedrijfsniveau. De welzijnswet verplicht werkgevers om alle gegevens over de preventieambtenaar, vertrouwenspersoon en procedures te publiceren in het arbeidsreglement, maar dat volstaat duidelijk niet. Werkgevers zouden ook andere kanalen moeten benutten om hun personeel te informeren, zoals het bedrijfsblad, intranet, specifieke brochures, posters enzovoort.

Daarbij zijn drie elementen bijzonder belangrijk. Ten eerste, aan iedereen duidelijk maken wat seksueel overschrijdend gedrag precies is. Ten tweede, seksueel overschrijdend gedrag wordt niet getolereerd. Daar moet men zeer duidelijk over zijn. Ten derde, bij wie kan men terecht als men er toch mee te maken krijgt?

Een gedragscode zou moeten worden opgesteld. Ze gaat verder dan het arbeidsreglement, verduidelijkt centrale waarden en geldt voor iedereen. Die gedragscode moet ondertekend worden door alle personeelsleden en zou regelmatig in herinnering moeten worden gebracht. Op niet-naleving zouden sancties moeten worden gezet.

Bedrijven en organisaties moeten de kans bieden aan preventieve acties van onderuit. Werknemers zijn ervaringsdeskundigen op het gebied van grensoverschrijdend gedrag op het werk en kunnen acties of maatregelen voorstellen. Een pleidooi dus voor een werkgroep waar de werknemers duidelijk in vertegenwoordigd zijn.

Mijn vragen zijn de volgende.

Wat vindt u van de eisen van Furia? Zult u bepaalde eisen onderhandelen met werkgeversorganisaties? Zo ja, dewelke? Op welke termijn zal dit gebeuren?

Ik verneem graag uw standpunt hierover.

09.03 Kris Peeters, ministre: Monsieur Flahaux, je suis quelque peu étonné car j'ai reçu une autre question de votre part concernant *Knack*. Peut-être suis-je mal informé, mais j'ai ici votre question écrite dans laquelle vous demandez d'autres informations.

Je vais vérifier les chiffres concernant votre question, mais je suis un peu étonné de ne pas avoir reçu la question que vous avez posée.

Mevrouw Jiroflée, van u had ik wel de juiste vraag gekregen. Ik zal dan ook op de vraag die ik wel heb gekregen van de heer Flahaux, ook antwoorden.

Ik heb zowel kennis genomen van een enquête over ongewenst gedrag op het werk, die recent gepubliceerd werd in *Knack*, als van het eisenpakket van Furia om ongewenst seksueel gedrag op het werk aan te pakken. Uit de resultaten van de enquête blijkt in elk geval dat de hashtag-MeToo-beweging ervoor heeft gezorgd dat de interne procedures in ondernemingen vaker worden gebruikt. Slachtoffers van ongewenst seksueel gedrag durven steeds meer hun ervaringen te delen, waardoor de problematiek uit de taboesfeer wordt gehaald.

De mogelijkheid om in een vertrouwelijk kader door een daartoe opgeleid persoon te worden gehoord, zorgt ervoor dat het slachtoffer zich erkend voelt. Bovendien kan er in dit kader desgevallend ook een dialoog tussen de partijen plaatsvinden of naar een oplossing worden gezocht, samen met de werkgever. Voor meer ernstige feiten kan men zich uiteraard wenden tot de gerechtelijke instanties, maar dat is niet altijd even gemakkelijk. Een van de belangrijkste struikelblokken is vaak het gebrek aan bewijs en getuigenissen. De regelgeving betreffende de bescherming tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk dateert al van 1992, maar werd sindsdien al verschillende malen grondig aangepast: in 2002, 2007 en 2014. Telkens werden de procedures verbeterd.

In dit stadium is er dan ook vooral nood aan sensibilisering om ervoor te zorgen dat de procedures en de bevoegde personen voldoende bekend zijn en daarom verplichten de welzijnswet en de codex inzake welzijn op het werk de werkgever om zijn werknemers te informeren via verschillende kanalen. Zo moet hij bijvoorbeeld de procedures bekendmaken via het arbeidsreglement en moeten de contactgegevens van de preventieadviseur inzake psychosociale aspecten en van eventuele vertrouwenspersonen worden vermeld op een voor de werknemer gemakkelijk toegankelijke plaats, bijvoorbeeld door aanplakking, via internet enzovoort. De Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk controleert tijdens haar inspectiebezoeken systematisch of de procedures in de onderneming bestaan en voldoende bekend worden gemaakt.

Ik wil voorts ook de aandacht vestigen op het bestaan van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, een onafhankelijke instelling die hulp biedt aan de slachtoffers die actie willen ondernemen, zowel in hun bedrijf als bij gerechtelijke stappen. Het instituut heeft de afgelopen jaren ook deelgenomen aan de sensibiliseringsacties van de FOD Werkgelegenheid, die gericht waren tot preventieadviseurs inzake psychosociale aspecten en vertrouwenspersonen.

Verder moet er vooral worden gewerkt aan de bedrijfscultuur door een nultolerantiebeleid ten aanzien van ongewenst gedrag en door open dialoog zodat het slachtoffer durft te praten zonder represailles te vrezen, ongeacht het feit dat de dader mogelijk een hogere functie bekleedt. Uit de enquête blijkt overigens dat de hashtag *MeToo*-beweging ook een positieve invloed heeft gehad op de werkgevers die deze problematiek nu ernstiger nemen.

Het opmaken van een gedragscode zoals Furia voorstelt kan hierbij zeker als een goede praktijk worden beschouwd. Hetzelfde geldt voor het oprichten van werkgroepen binnen de onderneming die concrete acties en voorstellen kunnen uitwerken, met ondersteuning van de preventieadviseur psychosociale aspecten. Ik zal de sociale partners dan ook informeren over de voorstellen van Furia zodat zij hiermee rekening kunnen houden.

Op internationaal vlak spelen wij ook onze rol in de strijd tegen dergelijk onaanvaardbaar gedrag door heel actief mee te werken aan de werkzaamheden binnen de Internationale Arbeidsorganisatie rond ongewenst gedrag op het werk.

09.04 Jean-Jacques Flahaux (MR): Monsieur le ministre, j'ai résolu le problème. Une assistante m'a imprimé la mauvaise question. Heureusement que ma collègue Jiroflée est là. Ma question allait exactement dans le même sens que la sienne.

Je vous remercie pour vos réponses.

09.05 Karin Jiroflée (sp.a): Mijnheer de minister, ook ik dank u voor uw antwoord.

U hebt voor honderd procent gelijk als u zegt dat de materie dankzij de hashtagMeToobeweging enigszins uit de taboesfeer is geraakt. In eerste instantie vond ik het wat vervelend dat mijn mondelinge vraag langere tijd onbeantwoord bleef, maar uiteindelijk is het goed dat ze vandaag pas aan bod komt, want ik heb vaak het gevoel dat wij die materie ook wat warm moeten houden, aangezien die nu een beetje bekoeld is.

Ik ben het helemaal eens met Furia, dat stelt dat het arbeidsreglement eigenlijk niet volstaat. U onderschrijft dat ook. Het gaat namelijk over een bedrijfscultuur, die bijzonder belangrijk is, en over een gedragscode. Ik vind het positief dat u dat bij de werkgevers wilt bespreken. Sta me toe om daaraan toe te voegen dat het volgens mij bijzonder belangrijk is om vooral te focussen op de kleine bedrijven. De bedrijven waar slechts een aantal mensen werkt, zijn heel vaak een pijnpunt. Dat wordt vaak aangehaald en ook het instituut is daarvan op de hoogte. Grote bedrijven zijn vaak in orde met een aantal van die zaken, maar in de kleine bedrijven, waar er bij wijze van spreken niemand binnenkijkt, ontstaan meestal echt problemen. Ik vraag u daarom uitdrukkelijk om de kleine bedrijven mee te nemen in de scope.

Op deze materie kom ik ongetwijfeld nog terug.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

10 Question de M. Gilles Vanden Burre au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "l'enquête de l'auditorat du travail sur les coursiers Deliveroo et les risques accrus d'accidents des coursiers Deliveroo" (n°27532)

10 Vraag van de heer Gilles Vanden Burre aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "het onderzoek van het arbeidsauditoraat betreffende de Deliverookoeriers en het grotere risico op ongevallen voor deze laatsten" (nr. 27532)

10.01 Gilles Vanden Burre (Ecolo-Groen): Monsieur le ministre, comme vous le savez, ce dossier continue à nous mobiliser. Cette question a été introduite en octobre, certains éléments peuvent être un peu datés.

Au début du mois d'octobre 2018, la justice recevait une centaine de coursiers de Deliveroo comme témoins. L'auditorat du travail de Bruxelles enquête plus précisément sur les conditions de travail en Belgique des coursiers de l'entreprise britannique. La question au centre des débats est de savoir s'ils doivent être considérés comme des salariés ou des indépendants. L'enquête a débuté en avril 2018 et les résultats sont attendus en 2019.

Pour rappel, en octobre 2017, Deliveroo renonçait abruptement à recourir aux coursiers embauchés sous contrat de travail par la coopérative Smart. Les livreurs protestèrent contre cette décision unilatérale de l'entreprise, et la seule alternative qu'il leur restait était de passer indépendants, presque contre leur gré, ce qui a généré des mouvements de colère et de grève.

Selon plusieurs syndicats mais aussi selon certains jugements dans des pays voisins, il n'y a pas de doute: les coursiers de Deliveroo sont des faux indépendants et ils en subissent les conséquences.

Rappelons tout de même que la commission administrative de règlement de la relation de travail (CRT), qui fait partie du SPF Sécurité sociale, a elle-même conclu que la relation de travail entre un livreur et Deliveroo ne pouvait pas être qualifiée de travail indépendant.

Les causes évoquées sont multiples. Le livreur peut être à tout moment localisé par GPS. Il ne décide pas lui-même des tarifs. Il y a également la faible liberté d'organisation laissée au travailleur ainsi que des

instructions précises quant à la manière de prendre livraison des commandes. Bref, le coursier dispose d'une bien faible marge de manœuvre tant dans l'organisation du temps de travail que du travail en lui-même. Deliveroo s'en est défendu, arguant que les coursiers indépendants appréciaient cette forme de flexibilité.

J'ai également pris connaissance d'une étude de l'université de Londres. Il apparaît que les coursiers et les chauffeurs indépendants présentent un risque plus élevé d'accidents de la route. Selon l'étude, 42 % des coursiers et des taxis de l'économie de plate-forme ont déjà eu un accident avec leur véhicule. 63 % d'entre eux affirment qu'ils ne bénéficient pas de formation afin d'éviter ce genre d'accident. 30 % ont déjà grillé un feu rouge à cause de la pression qu'ils subissent.

Plusieurs éléments sont pointés: le stress, le manque d'attention à cause de l'usage qu'ils doivent faire de leur smartphone et la fatigue. Souvent, les coursiers doivent en effet livrer un maximum de colis en un minimum de temps. Même si l'étude n'évoque pas le cas spécifique de la Belgique, elle pointe des entreprises telles que Deliveroo.

Tout cela soulève de nombreuses interrogations en matière de droit du travail. Aujourd'hui, les travailleurs de Deliveroo ne profitent ni d'une structure syndicale ni d'une structure salariale digne de ce nom. Ils sont trop souvent livrés à eux-mêmes.

Monsieur le ministre, pourriez-vous donner plus de précisions quant à cette enquête de l'auditorat du travail? Quand les conclusions seront-elles communiquées? On parle de 2019 mais cela fait déjà de nombreux mois qu'on en parle et que nous vous interrogeons sur le sujet. Que résulte-t-il de la rencontre avec les coursiers en octobre dernier à cet égard?

Deuxièmement, n'est-il pas, selon vous, souhaitable qu'une assurance digne de ce nom soit proposée aux coursiers, vu le nombre élevé d'accidents relevés par l'étude anglaise? À ce propos, pourriez-vous nous fournir le nombre d'accidents recensés en Belgique impliquant des coursiers professionnels?

Enfin, au cours des recherches que nous avons effectuées sur ces dossiers, nous avons pu découvrir qu'au Danemark et en Suède, des accords cadres avaient été mis en place entre des plates-formes numériques et les syndicats dans les secteurs du transport (par exemple les taxis Bzzt) et des services domestiques (Hilfr), sous l'impulsion des ministres de l'Économie danois et suédois et afin de donner un véritable statut et une protection sociale aux travailleurs. De telles démarches sont intéressantes et pourraient servir d'exemples. Ne pouvons-nous nous inspirer des ces expériences danoise et suédoise pour les appliquer chez nous? Comptez-vous agir en la matière?

10.02 **Kris Peeters**, ministre: Monsieur Vanden Burre, en ce qui concerne l'inspection du travail et le contrôle des lois sociales, je peux vous informer qu'une enquête judiciaire est en cours sur le statut des coursiers de la société Deliveroo. Cette enquête est coordonnée par l'auditorat du travail de Bruxelles.

Elle a déjà donné lieu à de nombreux actes d'enquête et est malheureusement toujours en cours. Conformément aux principes de confidentialité des informations judiciaires et de la séparation des pouvoirs, je ne peux malheureusement vous fournir aucune autre information sur cette enquête.

Comme vous, j'ai constaté que dans d'autres pays, des décisions très claires ont déjà été rendues. Ici, toutefois, la situation est toujours en cours d'examen. Le résultat de cette enquête permettra d'éclaircir le statut des courriers. S'il apparaît que les courriers sont considérés comme des travailleurs, ils pourront bien évidemment également bénéficier de la protection sociale liée à ce statut.

Il est donc conseillé d'attendre les résultats de cette enquête avant d'envisager les initiatives nécessaires. Je suis néanmoins d'accord avec vous: nous avons demandé cette enquête en 2016, si mes souvenirs sont bons, et nous sommes aujourd'hui en 2019! J'espère que l'enquête sera très vite finalisée, ainsi que vous l'avez demandé.

Votre autre question portait sur les données statistiques relatives aux accidents du travail. Ce sujet relève de la compétence de l'Agence fédérale pour les risques professionnels (Fedris), qui elle-même relève de la compétence de la ministre De Block. Je n'ai pas encore reçu les chiffres mais je vais les demander à Fedris. Je pourrai alors vous communiquer toutes les informations demandées.

10.03 Gilles Vanden Burre (Ecolo-Groen): Monsieur le ministre, on tourne malheureusement un peu en rond dans ce dossier, qui prend énormément de temps. Des décisions ont effectivement déjà été rendues en France, en Angleterre, de même qu'en Belgique, avec la décision du SPF Sécurité sociale que j'ai évoquée. Il faut évidemment que la justice puisse se faire mais, à un moment donné, il faut également que des actes politiques puissent être posés. Je vous entends et j'ai envie de revenir sur un élément que vous avez évoqué et qui me semble intéressant et tout à fait pertinent.

S'ils sont reconnus comme salariés par l'auditorat, vous prendrez action pour qu'ils bénéficient d'une protection sociale. Ceci dit, je pense que c'est le minimum que vous puissiez faire.

C'est important. Il me semble qu'il faut mettre la pression au maximum pour que cette enquête aboutisse car tous les éléments sont là. Pour ce qui est des chiffres, je vous remercie de faire la demande.

Enfin, je vous parlais des exemples danois et suédois. Il serait très intéressant d'aller voir dans ces pays en particulier parce qu'ils ont une tradition de concertation sociale très large. Ils ont trouvé des solutions positives pour les travailleurs qui bénéficient d'une protection sociale et qui n'empiètent pas sur le développement de nouvelles technologies telles que des plates-formes.

Nous sommes d'avis qu'il n'est pas impossible de développer de nouveaux modèles économiques sans passer par la case "précarisation du travail". Du côté scandinave, il nous semble que c'est le cas: ils ont des modèles de concertation sociale innovants. J'attends de notre ministre de l'Économie d'avoir ce type de réactions proactives. Je ne peux que vous y encourager.

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

De **voorzitter**: Collega's, de minister blijft tot 17.30 uur. Het is nu 16.00 uur, dat is nog anderhalf uur. Als ik zie wie hier aanwezig is, denk ik dat het vanaf punt 30 of 31 moeilijk wordt. We zijn nu 14 agendapunten ver en we zijn al twee uur bezig.

Je pense qu'on peut arriver au point 30.

Ik probeer het maar in te schatten.

11 Vraag van mevrouw Meryame Kitir aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "de toepassing van de regelgeving inzake mysterycalls" (nr. 27643)

11 Question de Mme Meryame Kitir au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "l'application de la réglementation relative aux appels mystère" (n° 27643)

11.01 Meryame Kitir (sp.a): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, op 6 juni heb ik u in deze commissie een vraag gesteld over de uitrol van de artikelen 30 tot en met 35 van de wet van 15 januari 2018 waarvan de ingangsdatum is gesteld op 1 april van dit jaar. U stelde in uw antwoord dat de richtlijn van het College van procureurs-generaal quasi rond was en dat de eerste praktijktests zouden kunnen worden uitgevoerd vanaf 1 juli 2018.

Ik citeer even uit uw antwoord: "Momenteel is een richtlijn van de procureur-generaal in opmaak. Hiervoor zijn reeds twee voorbereidende vergaderingen geweest. De richtlijn zou definitief moeten zijn goedgekeurd tegen midden juni 2018, dus binnen enkele dagen. Zodra de magistratuur er klaar voor is, kan de procedure van start gaan. De magistraten krijgen ook een specifieke opleiding met betrekking tot de materie "discriminatie". Een mysterycall uitvoeren, vraagt ook een specifieke methodologie die de sociaal inspecteurs vandaag nog niet hebben toegepast. Het leunt aan bij de bijzondere opsporingsmethodes en een specifieke opleiding is noodzakelijk. Unia en de federale politie zullen de inspecteurs ondersteunen en hen de nodige informatie en leermateriaal rond technische competenties bezorgen. Volgens de huidige planning zullen de eerste dossiers inzake mysterycalls in de zomer van start kunnen gaan. Samengevat kan worden gesteld dat mysterycalls, strikt juridisch gezien, konden worden uitgevoerd vanaf 1 april 2018. De voorbereidende acties, nodig om mysterycalls kwalitatief te kunnen uitvoeren, zoals de noodzakelijke opleiding van de inspecteurs en de voorbereiding van de nieuwe flow, die er tussen Justitie en de Sociale

Inspectie zal ontstaan, vragen evenwel de nodige tijd. Vanaf 1 juli zullen er in de praktijk mysterycalls kunnen worden uitgevoerd."

Op mijn vraag welke bronnen de inspectiediensten moeten raadplegen met het oog op het voldoen aan de vereiste van datamining en -matching, en over hoe zij die dan kunnen gebruiken, kreeg ik toen geen antwoord. Ik verneem nu echter van de stakeholders dat er tot op vandaag nog steeds geen sprake zou zijn van de aanwezigheid van richtlijnen vanwege de magistratuur.

Ik heb dan ook de volgende vragen.

Is de richtlijn vanwege het College van procureurs-generaal en de arbeidsauditeurs aanwezig? Kan u mij zeggen welke bronnen als basis zullen dienen voor de door de wet opgelegde datamining en -matching, die de arbeidsinspectie moet doen alvorens de techniek te kunnen toepassen? Hoeveel mysterycalls werden er uitgevoerd sedert 1 juli 2018?

Ik kijk uit naar uw antwoord.

11.02 Minister **Kris Peeters**: Mijnheer de voorzitter, mevrouw Kitir, de uitvoering van de bijzondere bevoegdheden, die aan de sociale inspecteurs van de arbeidsinspectie Toezicht op de Sociale Wetten worden toegekend door artikel 42/1 van het sociaal strafwetboek van 6 juni 2010 in de strijd tegen discriminatie, vereist de toepassing van drie cumulatieve voorwaarden.

Ten eerste, er moeten objectieve aanwijzingen van discriminatie zijn, bijvoorbeeld aan de hand van een klacht of een melding. De arbeidsinspectie Toezicht op de Sociale Wetten mag in geen geval een *phishing expedition* uitvoeren. Er zijn nu al enkele gevallen geïdentificeerd die in aanmerking komen voor de toepassing van de regelgeving inzake mysterycalls.

De tweede voorwaarde is dat deze objectieve aanwijzingen moeten worden ondersteund door datamining- of datamatching-resultaten. Hiervoor werkt mijn administratie nauw samen met de RSZ. Het is belangrijk aan te stippen dat wij hierbij ook rekening moeten houden met de nieuwe GDPR-regelgeving.

De derde voorwaarde is dat de sociale inspecteurs deze specifieke bevoegdheid inzake discriminatie enkel kunnen uitoefenen met de voorafgaande schriftelijke toestemming van de arbeidsauditeur of het openbaar ministerie omdat, tijdens het onderzoek dat de Sociale Inspectie moet voeren, desgevallend ook strafbare feiten zullen moeten gepleegd worden. Daarom is de uitdrukkelijke toestemming nodig om ze te plegen noodzakelijk. Deze derde voorwaarde omvat in feite de praktische en juridische aspecten van deze onderzoekstechniek.

Nu komt het. Het heeft heel lang geduurd, maar de COL, die een soort richtlijn is van de procureurs-generaal, is sedert 20 december 2018 aangenomen. Ik kan u verzekeren dat we elke maand hebben aangedrongen. Deze COL geeft aan het openbaar ministerie de nodige instructies om aan de sociale inspecteurs van de arbeidsinspectie Toezicht op de Sociale Wetten de door de wet vereiste toestemming te kunnen geven.

Sinds het einde van vorig jaar is dit dus afgerond. Het is zelfs vertrouwelijk. Men zegt dat de minister hier geen kennis van kan nemen, omwille van het vertrouwelijke karakter. De inspectie van het Toezicht op de Sociale Wetten kan nu binnen de marge van de wet en de COL aan de slag om de reeds geïdentificeerde gevallen te onderwerpen aan de mysterycalls.

Voor alle duidelijkheid zal er morgen ook nog een onderhoud zijn met de voorzitter van de FOD WASO en met de directeur-generaal van de inspectie Toezicht op de Sociale Wetten teneinde niet alleen duidelijkheid te krijgen over dat men de gevallen die in de pijplijn zitten zeer snel aanpakt, maar ook duidelijkheid te krijgen over hoe men daar verder mee zal omgaan.

Immers, ik deel uw mening, de mysterycalls zijn heel moeilijk tot stand gekomen in deze commissie. We hebben alles op alles gezet om ze zo snel mogelijk operationeel te krijgen. De procureurs-generaal hebben zeker de tijd genomen. Nu dit allemaal rond is, wil ik er absoluut zeker van zijn dat men dat ook heel deskundig, volgens de spelregels die ik heb genoemd, zal toepassen in de dossiers die al klaar liggen.

11.03 **Meryame Kitir** (sp.a): Mijnheer de minister, het is te betreuren dat we na alle hoeraberichten over het

invoeren van de mysterycalls moeten vaststellen dat ze vandaag eigenlijk nog steeds niet actief zijn. Daar zullen wel verschillende redenen voor zijn. Ik heb begrepen dat de COL nu sinds eind vorig jaar binnen is.

Hoe zit het met de opleidingen van de inspecteurs? Zijn die intussen achter de rug of moeten die ook nog gebeuren? Zal dat ook nog voor vertraging zorgen?

Ik stel dus gewoon vast dat die mysterycalls vandaag nog steeds een lege doos waren aangezien ze nog niet in werking waren. Ik heb begrepen dat u een initiatief zult nemen om de zaken te versnellen en dit te doen ingaan. Ik blijf echter nog op mijn honger. Er waren veel hoeraberichten in de pers maar eigenlijk zijn die mysterycalls vandaag nog geen instrument om mensen te helpen die daar behoefte aan hebben.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

12 **Question de M. Gilles Vanden Burre au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "le plan de restructuration chez Ikea" (n° 27768)**

12 **Vraag van de heer Gilles Vanden Burre aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "het herstructureringsplan bij Ikea" (nr. 27768)**

12.01 **Gilles Vanden Burre** (Ecolo-Groen): Monsieur le ministre, la filiale belge de la chaîne d'ameublement Ikea a annoncé, le mercredi 21 novembre dernier, une réorganisation pouvant mener à la suppression de 100 à 120 emplois. Les postes impliqués par la manœuvre sont situés au siège central à Zaventem et dans les départements ressources humaines de la filiale, qui emploient plus de 3 500 personnes en Belgique.

C'est évidemment une annonce terrible pour l'emploi dans notre pays et pour les familles touchées par ces licenciements, en particulier, de la part d'une entreprise qui, de surcroît, pratique l'évasion fiscale à grande échelle au niveau européen, comme mes collègues les Verts européens l'ont montré en dévoilant leurs montages fiscaux très originaux.

Le dispositif de la procédure Renault a donc été actionné et plusieurs réunions entre syndicats et direction sont prévues ou ont eu lieu. En effet, cette question date du mois de novembre dernier. Vous avez également indiqué, monsieur le ministre, que vous alliez suivre ce dossier de près. C'est la raison pour laquelle je vous pose cette question aujourd'hui.

Quelles initiatives ont-elle été prises dans ce dossier? Avez-vous pu éviter que des licenciements secs soient effectués? Quelles propositions faites par le gouvernement sont-elles ressorties de la discussion entre partenaires sociaux? Je pense notamment aux propositions en lien avec les RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise). Cela a-t-il été possible? Enfin, quelles initiatives législatives comptez-vous prendre afin de mieux protéger les salariés contre ce type de plan de restructuration en général? Malheureusement, il y a en a d'autres, mentionnés dans les questions orales plus loin. Je pense par exemple à l'extension de la loi Renault aux sous-traitants. Mon groupe soutient une telle proposition de loi. J'aimerais savoir si vous la soutenez et si nous pouvons avancer sur ce terrain.

12.02 **Kris Peeters**, ministre: Monsieur Vanden Burre, en cas de licenciement collectif, l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs impose à l'employeur de communiquer certaines informations aux autorités publiques. Dans ce cadre, le 21 novembre 2018, mon administration a reçu une notification émanant de la société Ikea Belgium visant l'annonce d'un licenciement collectif de 100 à 120 travailleurs. La procédure d'information et de consultation avec les représentants des travailleurs est actuellement en cours.

Concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise, il revient à l'employeur lui-même, et non au ministre, d'introduire une demande de reconnaissance d'entreprise en restructuration afin de pouvoir appliquer un plan de RCC avec des dérogations.

La législation ne prévoit pas d'automatisme.

Pour que le critère de licenciement collectif au sens de la réglementation RCC soit rempli, il faut toutefois que le licenciement atteigne 10 % de l'effectif moyen occupé dans l'UTE (Unité technique d'exploitation)

durant l'année précédente.

Enfin, s'agissant des initiatives législatives en vue de mieux protéger les salariés contre de tels plans de restructuration, des discussions sont menées sur la base de mes propositions au sein du Groupe des dix. J'en attends les résultats depuis quelques années déjà

12.03 Gilles Vanden Burre (Ecolo-Groen): Monsieur le ministre, je prends acte de votre réponse.

Comme vous avez parlé des salaires, j'espère évidemment que nous pourrons avancer dans ce dossier. De toute façon, toute cette législation devra être revue prochainement, parce que nous devons rehausser les droits des travailleurs et des travailleuses face à des comportements inacceptables. Ils le sont d'autant plus qu'ils sont le fait d'Ikea, une entreprise qui est connue en Europe en tant que championne de l'évasion fiscale.

Il faut protéger davantage les travailleurs et travailleuses ancrés chez nous. C'est une priorité.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

De **voorzitter**: De vraag nr. 27809 van de heer Piedboeuf is omgezet in een schriftelijke vraag.

13 Question de Mme Catherine Fonck au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "la protection des travailleuses et des travailleurs qui s'absentent du travail pour le diagnostic et le traitement de l'infertilité" (n° 27914)

13 Vraag van mevrouw Catherine Fonck aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "de bescherming van mannelijke en vrouwelijke werknemers die afwezig zijn op het werk in het kader van de diagnose en de behandeling van onvruchtbaarheid" (nr. 27914)

13.01 Catherine Fonck (cdH): Monsieur le président, monsieur le ministre, chaque année, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes reçoit plusieurs signalements concernant des travailleuses licenciées suite à leurs démarches de procréation médicalement assistée. Vous n'êtes pas sans savoir que ce sont des parcours de maternité particulièrement lourds et difficiles. Au-delà de cet Institut, il y a des témoignages de femmes concernées. Je peux vous assurer que, autant certains employeurs sont compréhensifs et avec lesquels les choses se passent de manière très positive, autant il arrive aussi que la situation dégénère et aboutisse à un licenciement. Il est vrai que ces femmes ont des parcours difficiles parce que tout se passe toujours en dernière minute et que c'est en fonction de toute une série de conditions qui leur échappent qu'elles doivent à un moment donné s'absenter de leur travail, se présenter à la clinique de l'infertilité et recevoir le traitement nécessaire afin de tenter de devenir enceinte.

Cette situation n'est pas acceptable. C'est la raison pour laquelle j'ai déposé une proposition de loi modifiant les lois du 16 mars 1971 sur le travail et du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail pour instituer une protection pour les travailleuses et les travailleurs qui s'absentent du travail pour le diagnostic et le traitement de l'infertilité.

Demain, vous le savez, j'organise une table ronde avec l'ASBL Désir d'enfant à laquelle je vous ai convié. La question est traitée aujourd'hui mais c'est par hasard puisque je l'ai déposée fin novembre. La commission d'experts chargée d'évaluer la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations estime également que les personnes qui ont recours à des traitements de procréation médicalement assistée ne devraient pas faire l'objet de discriminations pour cette raison. Elle envisage d'ailleurs d'ajouter les traitements de procréation médicalement assistée à la liste des motifs protégés dans la loi Genre.

Monsieur le ministre, sur base de ma proposition de loi mais également des différents éléments factuels et objectifs que je viens de vous apporter, êtes-vous favorable à une protection des travailleuses et les travailleurs qui ont recours à la procréation médicalement assistée pour qu'ils puissent s'absenter du travail, y compris parfois en dernière minute (parce que c'est un domaine où il n'est pas possible de faire autrement compte tenu des enjeux médicaux) avec maintien de la rémunération, et afin d'éviter que ces personnes fassent l'objet d'un licenciement pour avoir demandé ces congés en dernière minute?

13.02 Kris Peeters, ministre: Monsieur le président, madame Fonck, je pense avoir déjà indiqué que j'étais favorable à votre proposition. Voici quelques informations complémentaires.

J'ai eu plusieurs fois l'occasion de me déclarer en faveur d'initiatives destinées à permettre aux travailleuses de s'absenter du travail pour suivre un traitement contre l'infertilité et à les protéger contre un licenciement arbitraire.

Un couple sur dix connaît des problèmes de fertilité. Il semble donc évident que pas mal d'employeurs salarient quelqu'un qui doit affronter une telle situation. C'est pourquoi ce thème ne peut pas être un tabou, tant pour les travailleurs que pour les dirigeants. On ne choisit pas de vivre ce problème. Il s'agit d'un sujet que l'on préfère garder pour soi et qui peut rendre les personnes concernées très incertaines.

Les problèmes auxquels doivent faire face les couples stériles qui désirent faire des enfants et pouvoir combiner les examens médicaux et d'éventuels traitements de fertilité avec leur travail méritent donc une attention toute particulière.

Les travailleuses qui subissent ces traitements sont déjà protégées par la loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre les discriminations entre les hommes et les femmes. En l'absence de critères spécifiques à la procréation médicalement assistée, celles-ci sont protégées par celui du sexe. Une mention explicite instaurerait toutefois plus de clarté et revêtirait une importance symbolique.

La commission d'experts chargée de l'évaluation relative à la lutte contre les discriminations entre les hommes et les femmes a déjà indiqué qu'elle visait à vérifier s'il était pertinent d'ajouter à la liste des critères protégés celui du traitement favorisant une procréation médicalement assistée. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes s'est prononcé en faveur de cet ajout. Dans cette attente, il a publié une brochure informative pour les travailleuses qui subissent un traitement de fertilité afin de les renseigner quant à leurs droits et obligations et aux mesures de protection qui sont d'application en cours de traitement.

La publication est disponible gratuitement sur le site internet de l'Institut.

Une telle solution, si elle est adéquate sur le plan de la lutte contre les discriminations en protégeant notamment la travailleuse contre un licenciement arbitraire, ne lui offre pas pour autant le droit de s'absenter du travail tout en conservant sa rémunération en cas de traitement spécifique pour la fertilité.

En ce qui concerne ce dernier aspect, différentes pistes pourraient apporter une solution, chacune avec des opportunités mais aussi des difficultés qui lui sont propres. Il est important de prendre en compte les différentes facettes telles que les conditions de travail, la flexibilité mais aussi la vie privée, qui sont susceptibles de faire l'objet de débats, et de les examiner en détail avec toutes les parties prenantes, dont les partenaires sociaux.

Nous devons trouver une solution faisable et soutenue à ce sujet. Comme vous le savez, nous sommes en situation d'affaires courantes, mais je reste ouvert afin de trouver une solution aussi vite que possible.

13.03 Catherine Fonck (cdH): Monsieur le ministre, je vous remercie pour votre réponse.

Cet aspect est inscrit et reconnu en termes de "motif protégé" dans la loi Genre, mais cela ne va absolument pas régler le problème des certificats médicaux répétés et, surtout, celui du départ du travail non prévisible. Il s'agit là d'un vrai souci, car le départ n'est pas prévisible et se fait toujours en dernière minute, parce que c'est à ce moment précis que la personne en question a besoin d'un traitement pour la fertilité.

Par ailleurs, il y a également le volet de la rémunération. Ici, le certificat médical n'a aucune utilité car il s'agit généralement de certificats ponctuels (un jour, voire une demi-journée) et répétés. Tout employeur sait, à un moment donné, que la travailleuse s'absente vraisemblablement pour suivre un traitement de fertilité. Il y a alors deux cas de figure: soit cela se passe bien, soit cela ne se passe pas bien. Dans ce dernier cas, la travailleuse n'est pas protégée par un certificat médical. D'où l'idée d'avancer. J'entends que vous vous dites ouvert, mais votre position me laisse un peu Gros-Jean comme devant.

Par conséquent, monsieur le président, ne pourrait-on pas envoyer ma proposition de loi aux partenaires sociaux afin de forcer le débat?

Le ministre va me répondre que c'est du ressort du Parlement.

Monsieur le ministre, si vous faites une démarche de votre côté, on pourrait peut-être accélérer les choses. Cela fait longtemps qu'on dit qu'il faut faire des choses, mais concrètement les lignes ne bougent pas. J'en appelle à ce qu'on puisse donner un coup d'accélérateur. Comme vous serez là demain, vous pourrez l'annoncer à l'ASBL qui défend les jeunes futures mamans et les couples concernés. En leur nom, je vous remercie.

Le **président**: Madame Fonck, votre proposition sera transmise aux partenaires sociaux.

Dus u noteert dat, mijnheer de commissiesecretaris? Ik ga dit niet zelf opschrijven, voor zoiets hebben wij medewerkers.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

14 Vraag van de heer Stefaan Van Hecke aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "het politiek verlof voor nieuwe OCMW- en gemeenteraden en het bijzonder comité" (nr. 28050)

14 Question de M. Stefaan Van Hecke au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "le congé politique pour les nouveaux conseils communaux et conseils de CPAS et le comité spécial" (n° 28050)

14.01 Stefaan Van Hecke (Ecolo-Groen): Mijnheer de minister, ten gevolge van de integratie van de OCMW's in Vlaanderen is er onduidelijkheid ontstaan over het politiek verlof voor raadsleden. Vandaag heeft een gemeenteraadslid dat ook OCMW-raadslid is in principe het recht om het politiek verlof uit beide mandaten te cumuleren. De vraag is of dat in de nieuwe legislatuur met het dubbelmandaat ook nog zo zal zijn.

Formeel blijven OCMW en gemeente immers twee aparte rechtspersonen, elk met een eigen raad, maar beide raden zullen dezelfde samenstelling hebben als gevolg van het nieuw Vlaams gemeentedecreet.

Het is ook onduidelijk of er politiek verlof kan worden opgenomen door de leden van het bijzonder comité voor de sociale dienst. Vroeger hadden zij recht op politiek verlof omdat dit een onderdeel was van het mandaat als OCMW-raadslid. Vanaf 1 januari 2019 is dat een apart mandaat waarvoor men niet noodzakelijk OCMW- of gemeenteraadslid moet zijn.

Mijnheer de minister, zal het politiek verlof voor OCMW en gemeenteraad kunnen worden gecumuleerd? Voorziet u nog in een wetswijziging om dit toe te staan of te reduceren? Tegen wanneer denkt u deze ter stemming te kunnen voorleggen aan het Parlement, indien nodig?

Is er een regeling die bepaalt dat leden van het bijzonder comité voor de sociale dienst ook recht hebben op politiek verlof, waarin nu niet expliciet is voorzien? Zo neen, werkt u op dit moment aan een oplossing om dit wel toe te staan? Tegen wanneer denkt u een oplossing ter stemming aan het Parlement te zullen kunnen voorleggen?

14.02 Minister Kris Peeters: Mijnheer Van Hecke, voor werkgevers en werknemers uit de openbare sector is het aan de ter zake bevoegde minister om de nodige inlichtingen te verschaffen. Ik zou niet graag mijn bevoegdheden overschrijven. Voor werknemers uit de privésector zit de rechtsbasis voor het politiek verlof vervat in de wet van 19 juli 1976 tot instelling van het verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat. De concrete opnamemodaliteiten van het betrokken verlof worden voor de gemeente- en OCMW-raadsleden uitgewerkt door een KB.

Op basis van de huidige regelgeving hebben de werknemers die lid zijn van onder meer een gemeenteraad en een raad voor maatschappelijk welzijn recht op een politiek verlof om hun politiek mandaat uit te oefenen.

Ingevolge het Vlaams decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur dient de federale regelgeving nu inderdaad te worden aangepast voor de Vlaamse gemeenten, uitgezonderd de zes Vlaamse

randgemeenten en Voeren.

Het betrokken decreet bepaalt namelijk dat er binnen elke raad voor maatschappelijk welzijn vanaf 1 januari 2019 verplicht een bijzonder comité voor de sociale dienst moet worden opgericht. Van dat bijzonder comité kunnen, naast gewone raadsleden, ook leden deel uitmaken die geen OCMW- of gemeenteraadslid zijn, de zogenaamde externen. Voor die laatstgenoemden bestaat er, in tegenstelling tot de raadsleden, geen recht op politiek verlof in het kader van de wet van 19 juli 1976.

Voor die lacune werd er in een oplossing voorzien bij de wet van 14 december 2018 houdende diverse arbeidsbepalingen. Concreet werd in de wet van 19 juli 1976 voor de betrokken externe leden een rechtsgrond opgenomen op basis waarvan de betrokkenen politiek verlof zullen kunnen uitoefenen.

De effectieve uitoefening van dat verlof veronderstelt evenwel dat de concrete opnamemodaliteiten worden vastgelegd bij koninklijk besluit, met name de aanwijzing van een maximum aantal arbeidsdagen of gedeelten van arbeidsdagen per maand. Mijn administratie heeft dan ook een ontwerp van koninklijk besluit opgemaakt, waarin het politiek verlof van de betrokken externe leden wordt geconcretiseerd. Over dat ontwerp werd recent een positief advies bekomen van de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad. Het werd vervolgens voor advies voorgelegd aan de afdeling Wetgeving van de Raad van State.

Daarnaast heeft de RVA een koninklijk besluit voorbereid dat bepaalt dat de presentatiegelden voortvloeiend uit het mandaat van het bijzonder comité niet als loon worden beschouwd en dus de cumulatie met werkloosheidsuitkering toelaat. Dat ontwerp van koninklijk besluit werd voor advies voorgelegd aan het beheerscomité van de RVA op 7 februari 2019.

In antwoord op uw vraag over het cumuleren van politiek verlof van gemeenteraadsliden en OCMW-raadsleden kan ik u meegeven dat het niet in mijn bedoeling ligt om de huidige mogelijkheden in dat verband af te bouwen, tenzij u erop aandringt.

14.03 Stefaan Van Hecke (Ecolo-Groen): Mijnheer de minister, de opstelling van het koninklijk besluit en de inwinning van adviezen vergt natuurlijk allemaal tijd, maar op het terrein leven die vragen wel, dus ik denk dat het van belang is dat er, bijvoorbeeld via de VVSG, een signaal kan worden verstuurd, zodat de nodige informatie kan worden verspreid. Ik neem aan dat het nog even zal duren vooraleer het koninklijk besluit finaal zal worden ondertekend en zal worden gepubliceerd, maar ik hoop toch dat het vrij snel zal gaan.

Wat u zegt in verband met de cumul, heb ik goed begrepen. U zult niets wijzigen. Dat betekent dat de huidige regeling blijft, tweemaal.

Aangaande de openbare sector moet ik mij wenden tot uw collega, maar u zegt dat u evenmin op de hoogte bent van initiatieven dienaangaande. Voor Vlaamse ambtenaren is het ondertussen geregeld. Voor de privésector is het oké en ik heb vernomen dat het voor de Vlaamse ambtenaren en de ambtenaren van de lokale besturen geregeld is. Voor de federale ambtenaren is het blijkbaar nog niet in orde. Ik hoop dat we ook daar een versnelling hoger kunnen schakelen.

14.04 Minister **Kris Peeters**: Wij hebben de attentie erop gevestigd.

14.05 Stefaan Van Hecke (Ecolo-Groen): Ik zal uw collega daar dan ook over ondervragen, verwijzend naar het antwoord dat u vandaag gegeven hebt.

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

15 **Question de Mme Sarah Schlitz au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "l'installation de la société Alibaba en Belgique" (n° 28069)**

15 **Vraag van mevrouw Sarah Schlitz aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "de vestiging van het bedrijf Alibaba in België" (nr. 28069)**

15.01 Sarah Schlitz (Ecolo-Groen): Monsieur le président, monsieur le vice-premier ministre, cette question date du mois de novembre. Plusieurs responsables politiques avaient alors communiqué leur satisfaction à

l'idée de la future installation de la société chinoise Alibaba sur le site de l'aéroport de Liège.

Le premier ministre a notamment communiqué à la sortie de son entrevue avec le président exécutif du groupe Alibaba. Il a déclaré: "Nous étions convainçants lorsque nous expliquions la façon avec laquelle nous allons réformer ce pays, notamment via le *tax shift*. Ce dialogue de qualité a installé une relation de confiance et nos réformes ont été déterminantes dans cette décision."

Quand le premier ministre annonce qu'il a bataillé ferme, on est en droit de se demander quels avantages il a promis à son interlocuteur de l'e-commerce; en droit de s'interroger également sur les engagements pris par la société chinoise et sur les retombées économiques, sociales et environnementales de ce projet; ou encore sur le manque à gagner pour les entreprises belges, les PME, qui verraient débarquer une offre aussi massive que compétitive dans la région.

À ce stade, nous disposons de très peu d'informations à ce sujet. Si la perspective de la création d'emplois de qualité nous réjouit, nous serons également attentifs à ce que les garanties économiques, sociales et environnementales soient scrupuleusement respectées.

Monsieur le ministre, avez-vous rencontré les responsables du groupe Alibaba? Si non, d'autres membres du gouvernement les ont-ils rencontrés? Quels sont les engagements pris par le gouvernement fédéral à l'égard d'Alibaba? Quels arguments socio-économiques ont-ils convaincu Alibaba de s'installer à Liège? Si vous en avez été informé, pouvez-vous éventuellement nous indiquer les engagements qui auraient été pris par le gouvernement régional wallon au bénéfice d'Alibaba? Quels sont les engagements pris en retour par la société à l'égard de la Belgique. Le cas échéant, de quelle façon ces engagements ont-ils été formalisés? Des clauses spécifiques sont-elles prévues en cas de non-respect par Alibaba de ses engagements?

Une analyse d'impact sur l'emploi a-t-elle été réalisée et chiffrée? Si oui, quelles conclusions permettent-elles de juger favorablement cet accord? Combien d'emplois seront-ils créés? De quel type? Combien d'emplois pourraient-ils disparaître? Connaissant l'attrait de cette branche du commerce pour le travail flexible, pour le travail de nuit et pour le temps partiel, comment comptez-vous garantir des conditions de travail décentes pour les travailleurs?

Pouvez-vous nous dire si l'État chinois est intervenu dans ce dossier, par exemple en accordant des subventions ou une aide spécifique à Alibaba? Le cas échéant, celles-ci respectent-elles le droit de la concurrence? Je vous remercie.

15.02 Kris Peeters, ministre: Chère collègue, ces dernières années, d'intenses discussions ont été menées entre l'Agence wallonne à l'exportation et aux investissements étrangers (AWEX) et Alibaba à propos d'un éventuel investissement à Liège. À la demande de la Région wallonne et de l'AWEX, l'autorité fédérale a soutenu ces efforts. L'été dernier, le premier ministre a eu un entretien avec le fondateur d'Alibaba, M. Jack Ma. Au cours d'une mission à Shanghai en novembre dernier, j'ai moi-même rencontré le nouveau CEO d'Alibaba, Daniel Zhang. Ce bel exemple de fédéralisme de coopération a conduit à ce que les efforts de l'AWEX soient récompensés et que les importants investissements d'Alibaba à Liège se concrétisent.

D'après les chiffres de l'AWEX, un premier investissement de 75 millions d'euros permettra de créer 300 emplois directs. Dans un deuxième temps, ces chiffres ne feront qu'augmenter. Je voudrais souligner que cet important investissement démontre le potentiel réel de l'e-commerce dans notre pays. Les efforts consentis sur ce plan par le gouvernement fédéral portent leurs fruits. Je peux vous assurer que nous n'étions pas les seuls intéressés par cette affaire. Nos voisins du Nord auraient également bien aimé décrocher cet investissement.

À la demande d'Alibaba et de l'AWEX, l'affaire a été scellée par la signature d'un mémorandum d'entente. Pour de plus amples informations, je vous renvoie au gouvernement de la Région wallonne. Je voudrais toutefois souligner le caractère non congruent de ce mémorandum. Dans le cadre de ses missions de contrôle du respect des conditions de travail et de salaire, l'inspection du travail de la DG Contrôle des lois sociales veillera scrupuleusement au respect de la réglementation sociale et au bon fonctionnement des organes de concertation sociale au sein de la firme Alibaba.

15.03 Sarah Schlitz (Ecolo-Groen): Monsieur le ministre, je vous remercie pour vos réponses.

Je n'ai pas obtenu de réponse à certaines de mes questions. J'entends que vous allez faire respecter les

règles en matière d'emploi, mais je n'ai pas de réponse quant à la qualité et au type d'emplois qui seront créés. Je m'en tiendrai là.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

16 Question de Mme Sybille de Coster-Bauchau au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "l'usage du don de congé prévu par la loi pour un travail faisable et maniable" (n° 28127)

16 Vraag van mevrouw Sybille de Coster-Bauchau aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "het gebruik van de mogelijkheid tot schenking van verlof in het kader van de wet betreffende werkbaar en wendbaar werk" (nr. 28127)

16.01 Sybille de Coster-Bauchau (MR): Monsieur le président, monsieur le ministre, en mars 2017, la loi sur le travail faisable et maniable introduisait le concept de don de congés d'un travailleur en faveur d'un autre. Cela faisait partie d'une de mes propositions.

Ce dispositif consiste à permettre à un travailleur d'offrir certains de ses jours de congés conventionnels à un autre travailleur dont l'un des enfants de moins de 21 ans est gravement malade.

Cet acte est assorti de plusieurs conditions dont l'existence, dans certains cas, d'une convention collective sectorielle. La procédure n'est pas sans lourdeur mais a le mérite de laisser une certaine autonomie et des marges aux partenaires sociaux.

Après vingt mois de mise en œuvre, monsieur le ministre, disposez-vous d'informations concernant la saisine des présidents de commissions paritaires par des organisations représentées dans lesdites commissions concernant le dispositif de don de congés? Une telle saisine a-t-elle déjà conduit à la conclusion d'une convention sectorielle ad hoc, tel que prévu dans la loi?

En cas de saisine n'ayant pas été suivie d'effet dans les six mois, connaît-on des exemples où une convention collective ou une modification du règlement de travail sur ce sujet a pu être conclue au niveau de l'entreprise?

Dans le cas où des conventions ont été conclues, pouvez-vous m'indiquer de quelle manière les partenaires sociaux et/ou les entreprises s'y sont pris pour mettre en pratique cette possibilité de don de congés offerte par la loi?

16.02 Kris Peeters, ministre: Monsieur le président, madame de Coster-Bauchau, la loi sur le travail faisable et maniable introduit un cadre légal permettant d'organiser, au sein d'une entreprise, un système de don de congés conventionnels. Je me souviens très bien que vous avez lancé cette idée.

Toutefois, cette loi prévoit que le cadre fixant le système du don de congés conventionnels doit être précisé par une convention collective de travail (CCT) conclue au sein d'un organe paritaire au niveau du secteur ou du sous-secteur. À défaut de CCT au niveau du secteur ou sous-secteur dont relève l'entreprise endéans les six mois de la saisine de la commission paritaire, le don de congés conventionnels peut être organisé par une convention collective de travail d'entreprise conclue avec toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale.

À défaut de délégation syndicale, cela peut être réglé par le règlement de travail.

Jusqu'à présent, aucune saisine n'a été introduite et aucune convention collective de travail n'a donc été conclue relativement à ce sujet.

Peut-être le problème est-il méconnu, peut-être y a-t-il d'autres raisons, mais je suis aussi positif que vous en ce qui concerne le système d'octroi des congés. J'espère donc qu'à l'avenir cette possibilité prévue dans la loi sur le travail faisable et maniable sera utilisée.

16.03 Sybille de Coster-Bauchau (MR): Merci pour votre réponse, monsieur le ministre.

Selon moi, il conviendra de prévoir une communication vers les entreprises afin que cette loi puisse être utilisée au mieux par les parents qui en éprouvent la nécessité.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

Le **président**: Les questions n° 28266 de M. Hedebouw et n° 28267 de M. Van Hees ont été retirées. Les questions n°s 28307 et 28342 de Mme Willaert sont transformées en questions écrites. Il en va de même pour la question n° 28443 de Mme Fonck. La question n° 28465 de M. Delizée est reportée.

17 Questions jointes de

- **M. Gilles Vanden Burre au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "le plan de restructuration de NLMK Clabecq" (n° 28475)**
- **M. Marco Van Hees au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "le plan industriel de NLMK Clabecq" (n° 28754)**
- **M. Michel Corthouts au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "le licenciement collectif chez NLMK Clabecq" (n° 28781)**

17 Samengevoegde vragen van

- **de heer Gilles Vanden Burre aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "het herstructureringsplan van NLMK in Clabecq" (nr. 28475)**
- **de heer Marco Van Hees aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "het industrieel plan van NLMK Clabecq" (nr. 28754)**
- **de heer Michel Corthouts aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "het collectief ontslag bij NLMK Clabecq" (nr. 28781)**

17.01 Gilles Vanden Burre (Ecolo-Groen): Dans la foulée de la question posée tout à l'heure en rapport avec le plan de restructuration chez Ikea, d'autres annonces ont malheureusement été faites dans le même sens. Le 17 janvier dernier, un plan de restructuration chez NLMK Clabecq a été annoncé par la direction. Le nombre d'emplois menacés s'élève à 290, soit un travailleur sur deux, ce qui est bien évidemment énorme.

La direction a affirmé que ses pertes s'élevaient à 50 millions d'euros, concluant que les licenciements étaient inévitables. Parallèlement, l'entreprise compte se concentrer sur une branche de l'outil (à savoir la découpe de plaques d'acier) et investir 18 millions d'euros à cette fin. Un mouvement de grève a été initié dans la foulée.

Monsieur le ministre, à la suite de cette annonce, vous avez indiqué à la Chambre que vous alliez rencontrer la direction et les syndicats. Vous avez également affirmé que le SPF Emploi était disposé à soutenir le processus de concertation sociale initié dans le cadre de la loi Renault par l'entremise d'un conciliateur social.

S'il est vrai que les pertes pour NLMK Belgium sont énormes, la situation est tout autre pour les autres filiales du groupe Lisin (actionnaire avec la Sogepa). Le groupe Lisin, dont le holding est basé au Luxembourg, est même bénéficiaire. Par ailleurs, on peut se demander si l'investissement de 18 millions d'euros évoqué sera suffisant pour permettre à l'entreprise belge de relever la tête.

Toute la transparence doit être faite – et ce n'est pas le cas aujourd'hui – sur l'ensemble des montages qui sont à présent évoqués ou en discussion. Le risque de voir les travailleurs ainsi licenciés se retrouver dans une situation de grande précarité est évidemment réel et mobilise l'ensemble de mon groupe politique.

Monsieur le ministre, depuis l'annonce du 17 janvier, quel est le suivi donné à la gestion de ce dossier par votre cabinet ou votre administration? Où en sont les discussions entre la direction, les syndicats, le SPF Emploi et votre administration ou votre cabinet?

Des mesures d'accompagnement dans le cadre de ce plan de restructuration sont-elles prévues? Existe-t-il des perspectives de reprise de l'entreprise, ainsi qu'évoqué dans certains articles de presse ou lors des discussions avec les représentants syndicaux?

Qu'en est-il du mécanisme de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) pour les travailleurs de NLMK Belgium? Une demande a-t-elle été formulée? Le cas échéant, des reconversions sont-elles envisagées?

17.02 Marco Van Hees (PTB-GO!): "Bombe sociale à NLMK Clabecq". Voilà le titre du communiqué de presse commun à la CSC, la FGTB et la CGSLB, suite à la présentation du plan industriel par la direction de NLMK Clabecq (les anciennes forges de Clabecq, on se souvient de ce combat social qui date d'il y a une vingtaine d'années). La direction a confirmé la nouvelle: 290 emplois doivent, selon elle, disparaître dans cette entreprise. Soit près de 300 emplois en moins sur un total de 590, et ce malgré le bénéfice de 1,45 milliard de dollars que le groupe russe NLMK a perçu en 2017.

Les syndicats pointent la disparition de pans entiers de production, la sous-traitance de plusieurs services, une flexibilité et une polyvalence maximales et l'automatisation de certaines tâches. Ils estiment encore que "le sort du personnel qui reste n'est pas plus enviable par rapport à celui de ceux qui seront licenciés", tellement les conditions seront terribles pour ceux qui restent. Pour eux, la direction prévoit de faire des économies sur le coût du travail pour plus de 3,5 millions d'euros par divers moyens: la révision des primes, le gel de l'indexation des salaires pendant trois ans, de nouvelles règles sur les heures supplémentaires, la dénonciation de certaines conventions collectives de travail ou encore un plan d'action sur l'absentéisme.

Voilà quelques éléments du plan présenté aux travailleurs de NLMK: des journées de douze heures; une semaine sur deux de 48 heures de travail(ces heures supplémentaires ne seront plus payées à 150 %); une augmentation du temps de travail moyen de 37 à 42 heures; la pause de midi ne sera plus payée; la réduction jusqu'à 30 % des primes trimestrielles; aucune indexation pendant trois ans; aucune augmentation des salaires pendant quatre ans.

Monsieur le ministre, une première réunion avec votre cabinet à la fin du mois de janvier aurait été annulée. Par qui? Pour quelle raison?

Au-delà de la désignation d'un conciliateur social, avez-vous pris contact avec la direction de NLMK? Avez-vous insisté pour que la direction prenne des mesures pour répondre aux préoccupations des travailleurs?

NLMK reçoit-il des aides publiques? Quelle est la nature de ces aides? Quels sont les montants de ces aides publiques? Combien d'emplois ont été créés grâce à ces subventions publiques dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée?

Quelles mesures peuvent être prises, par vous et par vos collègues régionaux, en cas d'attaques contre l'emploi dans une entreprise non déficitaire et ayant bénéficié d'aides publiques?

17.03 Michel Corthouts (PS): Monsieur le ministre, à Clabecq, la société NLMK a annoncé la suppression de 290 emplois, soit la moitié des travailleurs que compte le site. À nouveau, il s'agit d'un véritable coup de massue pour de nombreuses familles qui, du jour au lendemain, sont plongées dans l'incertitude. À nouveau, cette décision semble guidée par une volonté d'accroître les profits en passant par diverses méthodes d'optimisation.

Ce vendredi, la conciliation a échoué et le conflit social s'étend au site de La Louvière. Les travailleurs en ont plus qu'assez. Alors que la maison mère de NLMK annonce "une merveilleuse santé" et une performance financière "exceptionnelle" avec un chiffre d'affaires du groupe qui atteint 12 milliards de dollars (+20 %), les travailleurs sont sacrifiés. C'est indécent!

Il faut dire que ce n'est pas un cas isolé. Le mois dernier a été particulièrement sombre pour l'emploi. Rien que pour le mois de janvier, les annonces de licenciements collectifs ont concerné pas moins de 4 354 travailleurs. C'est le pire mois de janvier depuis octobre 2012 et le séisme de Ford Genk!

Monsieur le ministre, il est temps de dire stop! À chaque licenciement collectif, nous vous demandons de faire quelque chose pour empêcher les licenciements dits "boursiers". Nous avons déposé des textes mais à

chaque licenciement, vous restez passif. Allez-vous enfin bouger? Allez-vous enfin mettre en place un cadre pour que les patrons assument leurs responsabilités en interdisant les licenciements "boursiers"?

Enfin, vous avez drastiquement compliqué l'accès aux prépensions de sorte qu'aujourd'hui, de plus en plus de travailleurs sont licenciés simplement, sans complément de leur ex-employeur. Les employeurs sont donc déresponsabilisés; les travailleurs, eux, subissent une double peine. Je vous demande de rétablir des possibilités d'accès à la prépension avant 59 ans cette année ou à 60 ans l'année prochaine. Cela permettrait de sauver quelques dizaines d'emplois.

17.04 Kris Peeters, ministre: Chers collègues, après l'annonce d'une restructuration chez NMLK, le 17 janvier dernier, nous avons contacté aussi bien la direction que les syndicats de l'entreprise.

Le 31 janvier, nous avons pu discuter avec la direction. L'entretien prévu ce même jour avec les syndicats a été annulé à leur demande. Nous cherchons à trouver une nouvelle date pour cette concertation. Entre-temps, sur requête de l'entreprise, un conciliateur social a été désigné. Le processus de conciliation a donc pu démarrer. À cet effet, une réunion se tiendra demain au SPF pour tenter de trouver une issue au conflit.

La SA NLMK Clabecq a annoncé le 17 janvier au conseil d'entreprise son intention de recourir à un licenciement collectif. Cela signifie que débute pour l'employeur une procédure d'information et de consultation avec les syndicats, conformément à la CCT n° 24 du CNT.

Ce n'est qu'au terme de cette procédure, et lorsque l'employeur aura notifié aux administrations concernées sa volonté de recourir à un licenciement collectif, que des mesures d'accompagnement pourront être prises. La création d'une cellule pour l'emploi avec une procédure d'outplacement ressortit au niveau régional, avec comme partenaires le FOREM, les syndicats, le fonds sectoriel de formation ainsi que l'employeur.

S'agissant de la réforme de la loi Renault, je renvoie une fois encore aux négociations entre les partenaires sociaux, qui sont toujours en cours.

Pour ce qui est du régime de chômage avec complément d'entreprise, une société qui annonce un licenciement collectif en 2019 doit introduire, au terme de la procédure, une demande de reconnaissance d'entreprise en restructuration, en application de l'arrêté royal du 3 mai 2017 au SPF Emploi pour abaisser, dans sa Convention collective de travail, l'âge d'accès au RCC à 59 ans.

Pour les investissements publics et les subventions, mes services ne disposent pas des données nécessaires.

Concernant l'éventuel soutien fiscal, vous pouvez vous adresser au ministre fédéral compétent. Pour ce qui concerne le soutien lié au marché du travail, je vous conseille de vous adresser au gouvernement wallon.

17.05 Gilles Vanden Burre (Ecolo-Groen): Monsieur le ministre, merci. J'ai l'impression que les dossiers se succèdent. Ce sont des dossiers compliqués, difficiles. Des familles sont affectées. Ce sont des pertes d'emplois sèches causées par des groupes sans scrupules. Il s'agit à nouveau d'un groupe, NLMK, qui fait des bénéfices au niveau international et qui se comporte de manière inacceptable chez nous.

Ce que j'ai dit en conclusion à la question relative au plan de restructuration d'Ikea est évidemment valable ici. Je pense qu'il va falloir muscler notre arsenal législatif pour protéger davantage les travailleurs face à ce type de drames. Je pense que c'est une tâche prioritaire pour ce Parlement, en tout cas cela l'est pour notre groupe.

17.06 Marco Van Hees (PTB-GO!): Monsieur le ministre, nous prenons note. Il y aura une réunion de conciliation demain. C'est la saint Valentin, mais vous savez qu'il n'y a pas de grande histoire d'amour entre la direction et les travailleurs de NLMK Clabecq. Chaque fois, c'est la même chose: vous rencontrez la direction, vous rencontrez les syndicats. Enfin, vous ne les avez pas encore rencontrés. Le gouvernement ne fait rien; on va voir le premier ministre, qui s'écrie "jobs, jobs, jobs!"

Et pourtant, qu'en est-il? Il s'agit d'un groupe qui appartient à la 57^{ème} fortune mondiale, Vladimir Lisin. Il est plus riche que Lakshmi Mittal, qui a aussi eu des effets dévastateurs pour l'emploi dans notre pays.

Ce qui est troublant, c'est que ce groupe est largement bénéficiaire. Les bénéfices du groupe ont doublé

entre 2014 et 2017. En 2017, il faisait 1,45 milliard de dollars de bénéfice.

Il y a visiblement une manipulation comptable qui permet d'afficher des pertes sur l'usine de Clabecq. Il suffit de consulter les comptes annuels. Dans les comptes annuels de NLMK Clabecq, les coûts de marchandises et de salaires restent constants, autour de 50 millions d'euros par an. Or les services et biens divers, en quatre ans, passent de 36 à 87 millions d'euros.

Là, on a manifestement une manipulation des prix de transfert, un peu comme on en a trouvé chez Caterpillar, un exemple connu. Elle a un but fiscal mais elle permet également de plus facilement faire passer des plans sociaux. C'est aussi un aspect dont vous devriez vous soucier au niveau des Affaires économiques. Quand vous intervenez dans un dossier, vous devriez opposer ce genre de choses à la direction. Je ne suis pas sûr que cela a été fait. En tout cas, voilà le genre de technique qu'utilisent les directions d'entreprises en guise d'alibi pour licencier.

17.07 **Michel Corthouts** (PS): Monsieur le ministre, je vous remercie pour ces éléments de réponse que je ne manquerai pas d'étudier en tant que Wallon et socialiste.

Il faut bien reconnaître que depuis 2015, les annonces de licenciements collectifs ont concerné non moins de 30 461 travailleurs. Ces statistiques sont vraiment tragiques. À chaque fois, les travailleurs vivent un véritable drame social, que notre groupe partage. Mais, face à ceux-ci, monsieur le ministre, vous restez, semble-t-il, relativement passif. Permettez-moi de vous le préciser dans le respect.

Monsieur le ministre, il y a urgence. En 2014, c'est vous qui avez durci l'accès aux prépensions, qui sont une alternative aux licenciements purs et simples. Maintenir l'âge minimum à 56 ans aurait permis de sauvegarder davantage de situations sociales au lieu des 59 ou 60 ans dont vous avez parlé. C'est vous qui avez fermé la porte de sortie pour les travailleurs. On vous demande à présent de la rouvrir.

Vous évoquez des propositions que vous avez soumises aux partenaires sociaux. On le sait déjà, ces propositions sont légères, trop légères, et ne permettront pas d'enrayer les licenciements collectifs. Ce que nous vous demandons et ce que les travailleurs vous demandent, monsieur le ministre, ce sont des mesures fortes pour interdire les licenciements "boursiers". À quelques semaines de la fin de la législature, il est grand temps de réagir.

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

18 Questions jointes de

- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "la grève nationale du 13 février 2019" (n° 28477)
- M. Marco Van Hees au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "la grève nationale du 13 février 2019" (n° 28483)
- Mme Nahima Lanjri au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "le résultat des négociations AIP en ce qui concerne la répartition de l'enveloppe bien-être" (n° 28490)
- M. Stefaan Vercamer au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "l'état d'avancement des négociations AIP" (n° 28718)
- M. Gilles Vanden Burre au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "la grève générale du 13 février et ses conséquences" (n° 28740)
- M. Frédéric Daerden au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "la concertation sociale sur la marge d'augmentation des salaires" (n° 28777)

18 Samengevoegde vragen van

- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en

Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "de nationale staking van 13 februari 2019" (nr. 28477)

- de heer Marco Van Hees aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "de nationale staking van 13 februari 2019" (nr. 28483)

- mevrouw Nahima Lanjri aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "het resultaat van de IPA-onderhandelingen voor wat betreft de verdeling van de welvaartsenveloppe" (nr. 28490)

- de heer Stefaan Vercamer aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "de stand van zaken van de IPA-onderhandelingen" (nr. 28718)

- de heer Gilles Vanden Burre aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "de algemene staking van 13 februari en de gevolgen ervan" (nr. 28740)

- de heer Frédéric Daerden aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "het sociale overleg over de loonmarge" (nr. 28777)

18.01 Marco Van Hees (PTB-GO!): Monsieur le ministre, actuellement la voix de la rue se fait particulièrement entendre. En effet, nous avons les gilets jaunes, les gilets jaunes - ces étudiants qui manifestent pour le climat -, et aujourd'hui, en particulier, les gilets verts, rouges et bleus de la grève générale qui est déjà une réussite au niveau syndical. Ce n'est pas tous les jours, monsieur le ministre, qu'a lieu une grève générale en Belgique, vous le savez.

Le 14 décembre dernier, une journée d'action a déjà eu lieu. Durant celle-ci, des dizaines de milliers de travailleurs exigeaient des augmentations salariales réelles, moins de pression au travail, un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et des mesures pour les fins de carrière. Malgré trois séries de consultations avec les employeurs, on a bien dû constater que les employeurs ne voulaient rien entendre. Ils n'ont pas laissé de place à une réelle négociation, d'où la grève générale d'aujourd'hui.

Première constatation, monsieur le ministre, on nous dit que la loi est claire, et que la loi est loi. Celle-ci dit que c'est 0,8 %. Ensuite, il faut constater que lorsque survient une grève générale, certains patrons disent, alors que la grève n'a même pas encore eu lieu, que finalement la loi n'est pas si absolue. Le patron de l'UCM évoque maintenant 1,1 %. On voit que cette réalité de l'histoire sociale se confirme. En effet, la loi a beau être la loi, quand il y a un mouvement social, on dirait que la loi peut bouger.

Mes questions découlent de tout ceci, monsieur le ministre. Entendez-vous ce signal d'alarme envoyé par les travailleurs et leurs organisations syndicales, ainsi que leurs revendications? Vous rendez-vous compte qu'il n'est pas possible pour les travailleurs, aujourd'hui, de se contenter d'une augmentation de misère de 0,8 %, de cacahuètes, alors que des milliards de bénéfices et de dividendes existent dans les entreprises? Soutenez-vous les travailleurs et leurs organisations dans leur demande d'augmenter la marge salariale?

De plus en plus de travailleurs dénoncent la forte pression au travail et la flexibilité accrue. On voit effectivement de plus en plus de travailleurs qui, pressés comme des citrons, tombent malades. Les maladies de longue durée sont en augmentation, ce qui constitue un problème. Quelles mesures allez-vous prendre à ce sujet?

Enfin, les travailleurs se plaignent à juste titre que le travail est de moins en moins faisable et qu'en même temps, les possibilités de pension anticipée deviennent de plus en plus étroites ou sont supprimées. Ils plaident pour la préservation des possibilités de pré-pension. Êtes-vous prêt à revoir votre position sur ces différents sujets?

18.02 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de minister, ik wil het meer bepaald hebben over de verdeling van de welvaartsenveloppe. Het gaat om iets dat ook aan de sociale partners toekomt. Men was daaraan bezig, maar door het afspringen van het sociaal overleg werd er geen akkoord bereikt. Ik wil daarover toch een aantal vragen stellen.

Kan de regering in lopende zaken de welvaartsenveloppe voor 2019-2020 besteden, nu er geen akkoord bereikt is?

Weet u tot waar de sociale partners geraakt waren? In welke richting gingen zij? Hoe en waaraan wilden zij de welvaartsenveloppe besteden? Is dat de weg die gevolgd moet worden wanneer er beslist moet worden over de besteding van de welvaartsenveloppe?

Wanneer kan daarover een beslissing genomen worden? Het is ook van belang te weten welke uitkeringen of tegemoetkomingen voor welke categorieën met welk bedrag per maand zullen worden verhoogd. Hoe ziet het er concreet uit? Hebt u zicht op wat er mogelijk was? Welke richting wilt u eventueel uit gaan, na aftoetsing bij de sociale partners? Wij weten dat het momenteel moeilijk ligt.

18.03 Stefaan Vercamer (CD&V): Mijnheer de voorzitter, de aangekondigde nationale staking vandaag is blijkbaar toch breed gedragen. Het struikelblok is de loonmarge van 0,8 %. U hebt de voorbije dagen al veel pogingen ter bemiddeling ondernomen, mijnheer de minister, om te proberen de onderhandelingen weer vlot te trekken. Ik had u gevraagd naar uw reactie op de nationale staking, maar die hebt u deze middag al gegeven. U hebt gesuggereerd dat de vooruitzichten van het Planbureau eventueel een impact zouden kunnen hebben. Kan dat een opening betekenen inzake loonmarge? Kunt u wat meer toelichting geven bij uw uitspraak van deze middag zodat voor ons duidelijker wordt wat dit zou kunnen betekenen?

18.04 Gilles Vanden Burre (Ecolo-Groen): Monsieur le président, monsieur le ministre, des travailleurs et des travailleuses sont fâchés aujourd'hui. Ils sont en colère; nous les comprenons et les soutenons dans cette colère. En effet, ils sont clairement dupés par le non-accord entre employeurs et employés. Depuis quelques semaines, des appels sont lancés pour revenir à la table des négociations. C'est la moindre des choses. Il faut pouvoir aller beaucoup plus loin et d'autres collègues l'ont dit également. Il est difficile d'aller négocier alors qu'il n'y a pas grand-chose, voire rien, à gagner.

Tout d'abord au niveau législatif, aujourd'hui, nous connaissons le carcan étouffant de la marge de 0,8 %. Nous connaissons la loi qui a été votée en 2017 et qui restreint indéniablement cette marge. Nous avons eu des discussions ce matin et j'espère que nous aboutirons dans deux semaines pour, peut-être, revenir sur cette loi de 2017 et laisser davantage de marge à la concertation sociale. J'espère que nous pourrons avancer grâce à la volonté du ministre car nous sommes dans une telle situation de blocage que tout le monde est perdant.

Par ailleurs, certaines ouvertures plus ou moins créatives ont été faites via les médias pour aller plus loin que ce 0,8 %, résultat du calcul déterminé. Au-delà des appels pour revenir autour de la table des négociations, que comptez-vous proposer, avec quels types de marge et de flexibilité pour élargir la possibilité de négocier et réunir à nouveau les syndicats et les employeurs autour de la table? Car, dans la situation actuelle, nous sommes dans un réel blocage; les conditions pour négocier sont absentes et qu'il y a beaucoup trop peu de marge. J'aimerais connaître votre plan d'action en la matière et j'espère que l'on pourra ramener tous les intervenants autour de la table avec de vraies propositions émanant du ministre de l'Économie.

Je vous remercie.

18.05 Minister Kris Peeters: Beste collega's, zoals gezegd heeft men mij naar een reactie gevraagd, en sommigen hebben daar zeer goed naar geluisterd, waarvoor dank.

Het is natuurlijk een heel spijtige zaak dat wij vandaag een nationale staking hebben gehad. Zoals ik reeds gezegd heb, geeft een nationale staking het échec van de sociale dialoog weer. Daar de staking vrij goed is opgevolgd, zal zij ons land volgens de berekeningen ongeveer 929 miljoen kosten.

Ik zal proberen te antwoorden op de verschillende vragen die u gesteld hebt.

Ten eerste, mevrouw Lanjri, geef ik de situatie van de welvaartsenveloppe weer.

En ce qui concerne l'enveloppe bien-être, vous savez que le premier ministre a envoyé une lettre aux partenaires sociaux pour demander un avis avant le 31 janvier.

Na het overleg en het onderhoud dat de eerste minister, Maggie De Block en ikzelf hebben gehad, is afgesproken dat wij de sociale partners nog meer tijd geven.

Nous avons décidé de donner plus de temps aux partenaires sociaux et d'essayer de trouver une solution pour l'enveloppe bien-être.

Dat wil zeggen dat de sociale partners nog wat tijd hebben. Blijkbaar hebben zowel werkgevers als werknemers onderstreept dat zij voor 90 % een akkoord hebben inzake de verdeling en dat die verdeling eigenlijk niet echt grondig verschilt van de vorige verdeling.

U weet dat het gaat over een bedrag van 354 miljoen euro in 2019 en 716 miljoen euro in 2020. Doordat de enveloppe vastligt, zal de verhoging van de verschillende uitkeringen ten vroegste in juli plaatsvinden. Op dat moment hebben wij nog genoeg tijd om een eventueel akkoord tussen de sociale partners ook uit te voeren. De regering heeft de sociale partners nog de nodige tijd gegeven om tot een akkoord te komen.

Soms is er sprake van een contradictio in terminis. Sommige partijen en parlementsleden pleiten er enerzijds voor om het sociaal overleg alle kansen te geven, terwijl zij anderzijds initiatieven nemen om de welvaartsenveloppe te verdelen of de loonwet te wijzigen. Dit laatste zou het overleg echter *carrément* onmogelijk maken. Misschien denkt men daarmee een partij te helpen, maar de andere partij zal daardoor volledig blokkeren.

Je ne comprends pas très bien les partis qui ont demandé que le Parlement se prononce sur l'enveloppe bien-être ou la modification de la loi sur la norme salariale. Cela signifierait qu'on peut passer outre l'accord avec les partenaires sociaux. C'est une contradiction.

Par ailleurs, il ne s'agit pas uniquement de la marge de 0,8 % avancée avec populisme. C'est vrai qu'elle n'est pas très grande mais je suis convaincu qu'il sera possible, demain, d'organiser encore une fois une négociation au sein du Groupe des dix avec les deux bancs, syndical et patronal, qui pourront trouver une solution, s'ils sont raisonnables.

Buiten de loonnorm zijn er ook nog de minimumlonen, de eindeloopbaanproblematiek en andere elementen die op tafel liggen en waarover men een akkoord kan bereiken.

Mijnheer Vercamer, u hebt zeer goed geluisterd, zoals steeds. Het Planbureau zal in de komende dagen met nieuwe cijfers komen en die cijfers, gecombineerd met informatie van de Nationale Bank, zullen een effect hebben en bepalen of het cijfer van 0,8 procent een definitief cijfer is. Ik kan daar nu echter nog niet op vooruitlopen, want de cijfers zijn nog niet officieel bekend. Dan moet worden berekend wat de impact is van die cijfers op de 0,8 procent en of dat al dan niet een definitief cijfer is. Het toont echter aan dat men alles met heel veel zorg moet bekijken.

Critiquer la loi de 1996, comme on le fait, n'est pas très intelligent même si c'est un droit, surtout ici au Parlement. La loi de 1996 prévoit l'indexation automatique. C'est la première fois qu'elle est inscrite dans une loi. Critiquer cela, c'est ignorer que la norme salariale donne un cadre non seulement aux grandes entreprises mais aussi aux petites entreprises, non seulement aux secteurs forts mais aussi aux secteurs faibles.

Je ne comprends pas du tout que certaines organisations et certains partis plaident pour organiser une négociation totalement libre. Ce sont les propos de M. Van Hees et de M. Hedebouw. C'est incroyable! Qui va perdre? Ce sont les travailleurs des petites et moyennes entreprises et les secteurs faibles! Je prends note de ces réactions qui ne sont pas très sages.

J'espère que demain, nous allons pouvoir relancer les négociations. J'espère qu'au Parlement aussi, on partage la vision du gouvernement qui est de donner toutes les chances, les prochains jours et les prochaines semaines, à la recherche d'une solution au sein du Groupe des dix pas seulement pour l'enveloppe bien-être mais aussi pour la norme salariale, les salaires minimaux, etc.

18.06 Marco Van Hees (PTB-GO!): J'essaie de suivre votre raisonnement.

Vous nous dites que rappeler plus d'une fois que la hausse de 0,8 % équivaut à du populisme, et en même temps, vous reconnaissez que cette indexation de 0,8 % est plutôt faible. Selon vous, on peut mentionner une seule fois qu'une indexation de l'ordre de 0,8 % ne représente pas beaucoup mais, à partir du moment où on le dit à trois reprises, cela devient du populisme! J'essaie de comprendre!

Vous nous dites que cette grève est une affaire malheureuse, qu'elle représente l'échec de la concertation sociale, et vous ajoutez que modifier la loi de la norme salariale revient à oublier un accord avec les partenaires sociaux. Je pense que c'est plutôt l'inverse: supprimer la norme salariale équivaut à permettre une vraie négociation. Ici, il n'y a pas de négociation.

18.07 Kris Peeters, ministre: Ca, c'est vous qui le dites!

18.08 Marco Van Hees (PTB-GO!): Il n'y a pas de négociation. Les syndicats savent, d'ores et déjà, qu'ils ne pourront pas négocier. Je n'appelle pas cela une négociation.

Vous dites que ce n'est pas intelligent de critiquer la loi de 1996, parce qu'il n'y aura plus d'indexation des salaires. L'indexation des salaires date du début du XX^e siècle et a été généralisée après la Seconde Guerre mondiale. Elle est peut-être formalisée dans la loi de 1996, mais la suppression de la norme salariale n'implique pas nécessairement la suppression de l'indexation des salaires. Ce n'est pas très intelligent de dire cela. On peut très bien supprimer un aspect d'une loi et pas un autre. Ce qui est en cause, ce n'est pas l'indexation des salaires mais bien la norme salariale, autrement dit la possibilité de négocier au-delà de cette norme salariale.

Vous nous dites que les petits secteurs sont perdants mais c'est faux. L'absence de norme salariale ne signifie pas qu'il ne peut y avoir de négociation à l'échelle nationale et intersectorielle entre le patronat et les syndicats. Je ne vois pas en quoi la norme salariale permet cela. C'est toujours possible, avec ou sans norme salariale.

Ce qui est fou c'est que pendant 20 ans, cette loi de 1996 a été utilisée pour bloquer les salaires en raison de l'écart avec les pays voisins. Quand cet écart a été levé, après 20 ans de modération salariale, on a modifié les règles du jeu, sous prétexte qu'il fallait plutôt considérer l'écart historique. Cette loi de 1996 est clairement utilisée pour bloquer les salaires.

Je rejoins la déclaration du président de la FGTB qui a dit aujourd'hui que les patrons sont des assistés sociaux. Les profits s'élèvent à 17 milliards. Les dernières années disponibles comptabilisent 12 milliards de dividendes distribués. Le chiffre le plus marquant concerne la répartition du revenu national. Sous ce gouvernement 2 % sont passés des poches des travailleurs vers les caisses des entreprises, soit environ 9 milliards d'euros. Vous organisez un vol de salaire! Il y a surexploitation.

Ces mouvements sociaux ne sont pas près de s'arrêter, monsieur le ministre. On parle déjà d'une grève des femmes pour le 8 mars. Aujourd'hui, c'était un coup d'essai, mais ça va continuer. On peut le prédire.

18.09 Nahima Lanjri (CD&V): Zoals u hebt gezegd, krijgen de sociale partners wat meer tijd. We zullen dus moeten afwachten. Ik hoop wel dat men zo snel mogelijk tot een oplossing komt, zodat we duidelijkheid krijgen welke uitkeringen er kunnen stijgen. Ik weet dat u de bevoegdheden van mevrouw Demir nog niet zo lang geleden hebt overgenomen, maar in het regeerakkoord hadden we afgesproken dat de laagste uitkeringen zouden moeten worden opgetrokken tot boven de armoedegrens.

Er is tijdens deze legislatuur al een en ander gebeurd. Zo is bijvoorbeeld het leefloon met 165 euro per maand opgetrokken. Dat is ontzettend veel. Ook voor de laagste pensioenen en voor de uitkeringen voor personen met een handicap gebeurde er iets, maar er zijn nog heel veel uitkeringen die nog onder de armoedegrens liggen. Ik hoop dat we voor die heel kwetsbare groepen zo snel mogelijk iets kunnen doen.

18.10 Stefaan Vercamer (CD&V): Mijnheer de minister, als ik het goed begrepen heb, kunnen de definitieve cijfers die wij verwachten van het Planbureau en de Nationale Bank ertoe leiden dat de loonmarge toch nog wijzigt.

Het definitief vastleggen van die marge zal dus gebeuren op basis van die nieuwe, definitieve cijfers van het Planbureau en van de Nationale Bank. Dank u wel. Ik hoop dat dit een opening biedt om de onderhandelingen opnieuw op te starten.

18.11 Gilles Vanden Burre (Ecolo-Groen): Monsieur le ministre, je vous remercie pour votre réponse.

Cependant, comme ce débat est important, j'aimerais bien clarifier certains points.

Nous souhaitons tout d'abord revenir sur la loi de 2017, qui a réformé celle de 1996. Nous pouvons concevoir de modifier cette dernière en certains aspects, car notre objectif n'est pas de la supprimer. En revanche, c'est bien le cas pour celle de 2017, dans la mesure où elle a contribué à réduire les marges possibles pour aboutir à un accord sur des normes salariales plus souples.

S'agissant ensuite de la grève, vous qui dites toujours qu'il faut se montrer raisonnable, je ne trouve pas que vos déclarations le soient. Comme le premier ministre, vous avez commencé par déclarer: "Le coût de la grève, c'est autant." Or la grève est d'abord un droit. Certes, vous n'avez pas dit le contraire, mais vous avez parlé du coût de la grève en commençant votre intervention. De même, le premier ministre a indiqué ce midi: "Je félicite celles et ceux qui vont travailler." Selon moi, ce ne sont pas des paroles sensées et susceptibles d'apaiser les tensions - au contraire. Je le regrette.

Si l'on veut aller de l'avant, avec pour objectif l'amélioration du sort des travailleurs et des travailleuses, il convient aussi d'éviter de telles sorties. Aujourd'hui, c'est un droit qu'ont saisi énormément de gens. Il faut pouvoir l'entendre en tant que responsables politiques.

Quant au 0,8 %, c'est le calcul actuel. J'ai bien compris que d'autres champs étaient négociés. Tant mieux si l'on parle de bien-être, de fin de carrière ou encore d'un meilleur équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle. Ce sont des thèmes primordiaux pour nous, écologistes.

Il est clair qu'aujourd'hui, ce qui cristallise, c'est bien ce facteur-là. Si on ne s'était pas cristallisé sur la norme de 0,8 %, nous n'en serions pas là aujourd'hui. Il faut pouvoir le reconnaître et débloquent la situation. Nous devons aller de l'avant. Nous sommes aussi demandeurs de revoir le salaire minimum à la hausse. C'est une évidence. Les travailleurs de ce pays doivent également pouvoir profiter des fruits de leur travail et de la productivité. Je pense que ce n'est pas le cas dans le cadre actuel des discussions. C'est pour cette raison que nous souhaitons revoir cette norme et la loi de 2017. Pour le reste, on peut discuter mais ce sont là nos priorités.

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

*De vergadering wordt gesloten om 17.31 uur.
La séance est levée à 17.31 heures.*