



CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

COMPTE RENDU ANALYTIQUE

BEKNOPT VERSLAG

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

COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN, WERK EN
PENSIOENEN

Mardi

19-11-2019

Après-midi

Dinsdag

19-11-2019

Namiddag

N-VA	Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	Parti Socialiste
VB	Vlaams Belang
MR	Mouvement réformateur
CD&V	Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	Partij van de Arbeid – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	Open Vlaamse Liberalen en Democraten
sp.a	socialistische partij anders
cdH	centre démocrate Humaniste
DéFI	Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications :		Afkortingen bij de nummering van de publicaties :	
DOC 55 0000/000	Document parlementaire de la 55 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 55 0000/000	Parlementair stuk van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral définitif et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (op beigekleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants	Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers
Commandes :	Bestellingen :
Place de la Nation 2	Natieplein 2
1008 Bruxelles	1008 Brussel
Tél. : 02/ 549 81 60	Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74	Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be	www.dekamer.be
e-mail : publications@lachambre.be	e-mail : publicaties@dekamer.be

SOMMAIRE

- Question de Marc Goblet à Nathalie Muylle 1
(Emploi, Economie et Consommateurs) sur "La modification de la loi de 1996" (55000757C)
Orateurs: Marc Goblet, Nathalie Muylle,
ministre de l'Emploi - Économie et
Consommateurs - Commerce extérieur - Lutte
contre la pauvreté - Égalité des chances -
Personnes handicapées
- Question de Marc Goblet à Nathalie Muylle 3
(Emploi, Economie et Consommateurs) sur "La discrimination au profit des non-grévistes" (55001625C)
Orateurs: Marc Goblet, Nathalie Muylle,
ministre de l'Emploi - Économie et
Consommateurs - Commerce extérieur - Lutte
contre la pauvreté - Égalité des chances -
Personnes handicapées
- Question de Sophie Thémont à Nathalie Muylle 4
(Emploi, Economie et Consommateurs) sur "La faillite de Thomas Cook" (55000765C)
Orateurs: Sophie Thémont, Nathalie Muylle,
ministre de l'Emploi - Économie et
Consommateurs - Commerce extérieur - Lutte
contre la pauvreté - Égalité des chances -
Personnes handicapées
- Questions jointes de 6
- Melissa Depraetere à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les licenciements chez Bekaert" (55000809C) 6
- Steven De Vuyst à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les licenciements imminents chez Bekaert" (55001633C) 6
Orateurs: Steven De Vuyst, Nathalie Muylle,
ministre de l'Emploi - Économie et
Consommateurs - Commerce extérieur - Lutte
contre la pauvreté - Égalité des chances -
Personnes handicapées
- Question de Ellen Samyn à Nathalie Muylle 7
(Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Le contrôle de qualité au FFE" (55000931C)
Orateurs: Ellen Samyn, Nathalie Muylle,
ministre de l'Emploi - Économie et
Consommateurs - Commerce extérieur - Lutte
contre la pauvreté - Égalité des chances -
Personnes handicapées
- Questions jointes de 8
- Ellen Samyn à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "La procédure appliquée par le FFE" (55000943C) 8

INHOUD

- Vraag van Marc Goblet aan Nathalie Muylle 1
(Werk, Economie en Consumenten) over "De wijziging van de wet van 1996" (55000757C)
Sprekers: Marc Goblet, Nathalie Muylle,
minister van Werk - Economie en
Consumenten - Buitenlandse Handel -
Armoedebestrijding - Gelijke Kansen -
Personen met een beperking
- Vraag van Marc Goblet aan Nathalie Muylle 3
(Werk, Economie en Consumenten) over "Discriminatie van stakers ten opzichte van niet-stakers" (55001625C)
Sprekers: Marc Goblet, Nathalie Muylle,
minister van Werk - Economie en
Consumenten - Buitenlandse Handel -
Armoedebestrijding - Gelijke Kansen -
Personen met een beperking
- Vraag van Sophie Thémont aan Nathalie Muylle 4
(Werk, Economie en Consumenten) over "Het faillissement van Thomas Cook" (55000765C)
Sprekers: Sophie Thémont, Nathalie Muylle,
minister van Werk - Economie en
Consumenten - Buitenlandse Handel -
Armoedebestrijding - Gelijke Kansen -
Personen met een beperking
- Samengevoegde vragen van 6
- Melissa Depraetere aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De nakende ontslagen bij Bekaert" (55000809C) 6
- Steven De Vuyst aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De nakende ontslagen bij Bekaert" (55001633C) 6
Sprekers: Steven De Vuyst, Nathalie Muylle,
minister van Werk - Economie en
Consumenten - Buitenlandse Handel -
Armoedebestrijding - Gelijke Kansen -
Personen met een beperking
- Vraag van Ellen Samyn aan Nathalie Muylle 7
(Werk, Economie en Consumenten) over "De kwaliteitscontrole bij het FSO" (55000931C)
Sprekers: Ellen Samyn, Nathalie Muylle,
minister van Werk - Economie en
Consumenten - Buitenlandse Handel -
Armoedebestrijding - Gelijke Kansen -
Personen met een beperking
- Samengevoegde vragen van 8
- Ellen Samyn aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De door het FSO gehanteerde procedure" (55000943C) 8

- Ellen Samyn à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "La procédure d'octroi des indemnités dans le cadre du FFE" (55001277C)	8	- Ellen Samyn aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De toekenningsprocedure in het kader van het FSO" (55001277C)	8
<i>Orateurs:</i> Ellen Samyn, Nathalie Muylle , ministre de l'Emploi - Économie et Consommateurs - Commerce extérieur - Lutte contre la pauvreté - Égalité des chances - Personnes handicapées		<i>Sprekers:</i> Ellen Samyn, Nathalie Muylle , minister van Werk - Economie en Consumenten - Buitenlandse Handel - Armoedebestrijding - Gelijke Kansen - Personen met een beperking	
Questions jointes de	9	Samengevoegde vragen van	9
- Gilles Vanden Burre à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "La reprise de Thomas Cook par Wamos" (55000979C)	9	- Gilles Vanden Burre aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De overname van Thomas Cook door Wamos" (55000979C)	9
- Patrick Prévot à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "La reprise des activités de Thomas Cook par l'entreprise Wamos" (55000984C)	9	- Patrick Prévot aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De overname van de activiteiten van Thomas Cook door het bedrijf Wamos" (55000984C)	9
<i>Orateurs:</i> Patrick Prévot, Nathalie Muylle , ministre de l'Emploi - Économie et Consommateurs - Commerce extérieur - Lutte contre la pauvreté - Égalité des chances - Personnes handicapées		<i>Sprekers:</i> Patrick Prévot, Nathalie Muylle , minister van Werk - Economie en Consumenten - Buitenlandse Handel - Armoedebestrijding - Gelijke Kansen - Personen met een beperking	
Questions jointes de	10	Samengevoegde vragen van	10
- Sofie Merckx à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Le suivi des mystery calls" (55000988C)	10	- Sofie Merckx aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De opvolging van mysterycalls" (55000988C)	10
- Nadia Moscufo à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Le suivi des mystery calls" (55001074C)	10	- Nadia Moscufo aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De evaluatie van de situatie met betrekking tot de mysterycalls" (55001074C)	10
- Sofie Merckx à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Le suivi des mystery calls" (55001347C)	10	- Sofie Merckx aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De evaluatie van het gebruik van mysterycalls" (55001347C)	10
- Sophie Thémont à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les discriminations au travail" (55001426C)	10	- Sophie Thémont aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Discriminatie op het werk" (55001426C)	10
- Sophie Thémont à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les discriminations au travail" (55001612C)	10	- Sophie Thémont aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Discriminatie op het werk" (55001612C)	10
- Evita Willaert à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les mystery calls" (55001620C)	10	- Evita Willaert aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De mysterycalls" (55001620C)	10
- Steven De Vuyst à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Le suivi des mystery calls" (55001621C)	10	- Steven De Vuyst aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De evaluatie van het gebruik van mysterycalls" (55001621C)	10
<i>Orateurs:</i> Sophie Thémont, Evita Willaert, Steven De Vuyst, Nathalie Muylle , ministre de l'Emploi - Économie et Consommateurs - Commerce extérieur - Lutte contre la pauvreté - Égalité des chances - Personnes		<i>Sprekers:</i> Sophie Thémont, Evita Willaert, Steven De Vuyst, Nathalie Muylle , minister van Werk - Economie en Consumenten - Buitenlandse Handel - Armoedebestrijding - Gelijke Kansen - Personen met een beperking	

handicapées

Questions jointes de	14	Samengevoegde vragen van	14
- Melissa Depraetere à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les fonds européens dans le cadre du Brexit" (55001030C)	14	- Melissa Depraetere aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De Europese fondsen in het kader van de brexit" (55001030C)	14
- Melissa Depraetere à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les fonds européens dans le cadre du Brexit" (55001242C)	14	- Melissa Depraetere aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De Europese fondsen in het kader van de brexit" (55001242C)	14
- Anneleen Van Bossuyt à Koen Geens (VPM Justice et Régie des Bâtiments) sur "Les conséquences du Brexit" (55001357C) <i>Orateurs: Anneleen Van Bossuyt, Nathalie Muylle</i> , ministre de l'Emploi - Économie et Consommateurs - Commerce extérieur - Lutte contre la pauvreté - Égalité des chances - Personnes handicapées	14	- Anneleen Van Bossuyt aan Koen Geens (VEM Justitie en Regie der Gebouwen) over "De gevolgen van de brexit" (55001357C) <i>Sprekers: Anneleen Van Bossuyt, Nathalie Muylle</i> , minister van Werk - Economie en Consumenten - Buitenlandse Handel - Armoedebestrijding - Gelijke Kansen - Personen met een beperking	14
Question de Anja Vanrobaeys à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "La sous-location de comptes sur des plateformes reconnues" (55001051C) <i>Orateurs: Anja Vanrobaeys, Nathalie Muylle</i> , ministre de l'Emploi - Économie et Consommateurs - Commerce extérieur - Lutte contre la pauvreté - Égalité des chances - Personnes handicapées	15	Vraag van Anja Vanrobaeys aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Het onderverhuren van accounts op de erkende platformen" (55001051C) <i>Sprekers: Anja Vanrobaeys, Nathalie Muylle</i> , minister van Werk - Economie en Consumenten - Buitenlandse Handel - Armoedebestrijding - Gelijke Kansen - Personen met een beperking	15
Question de Ludivine Dedonder à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "L'article 39ter de la loi relative aux contrats de travail" (55001238C) <i>Orateurs: Ludivine Dedonder, Nathalie Muylle</i> , ministre de l'Emploi - Économie et Consommateurs - Commerce extérieur - Lutte contre la pauvreté - Égalité des chances - Personnes handicapées	16	Vraag van Ludivine Dedonder aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Artikel 39ter van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten" (55001238C) <i>Sprekers: Ludivine Dedonder, Nathalie Muylle</i> , minister van Werk - Economie en Consumenten - Buitenlandse Handel - Armoedebestrijding - Gelijke Kansen - Personen met een beperking	16
Question de Gilles Vanden Burre à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les éco-chèques électroniques" (55001240C) <i>Orateurs: Gilles Vanden Burre, Nathalie Muylle</i> , ministre de l'Emploi - Économie et Consommateurs - Commerce extérieur - Lutte contre la pauvreté - Égalité des chances - Personnes handicapées	18	Vraag van Gilles Vanden Burre aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De elektronische ecocheques" (55001240C) <i>Sprekers: Gilles Vanden Burre, Nathalie Muylle</i> , minister van Werk - Economie en Consumenten - Buitenlandse Handel - Armoedebestrijding - Gelijke Kansen - Personen met een beperking	18
Question de Sophie Thémont à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les conditions de travail des employés de call centers" (55001312C) <i>Orateurs: Sophie Thémont, Nathalie Muylle</i> , ministre de l'Emploi - Économie et Consommateurs - Commerce extérieur - Lutte contre la pauvreté - Égalité des chances - Personnes handicapées	18	Vraag van Sophie Thémont aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De arbeidsomstandigheden van de werknemers in callcenters" (55001312C) <i>Sprekers: Sophie Thémont, Nathalie Muylle</i> , minister van Werk - Economie en Consumenten - Buitenlandse Handel - Armoedebestrijding - Gelijke Kansen - Personen met een beperking	18
Question de Sophie Thémont à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "La	20	Vraag van Sophie Thémont aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De	20

clause de non-débauchage et l'impact pour le travailleur" (55001342C)

Orateurs: **Sophie Thémont, Nathalie Muylle**, ministre de l'Emploi - Économie et Consommateurs - Commerce extérieur - Lutte contre la pauvreté - Égalité des chances - Personnes handicapées

gevolgen van een niet-afwerfingsbeding voor de werknemer" (55001342C)

Sprekers: **Sophie Thémont, Nathalie Muylle**, minister van Werk - Economie en Consumenten - Buitenlandse Handel - Armoedebestrijding - Gelijke Kansen - Personen met een beperking

Questions jointes de	21	Samengevoegde vragen van	21
- Steven De Vuyst à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "L'allocation de garantie de revenu" (55001447C)	21	- Steven De Vuyst aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De inkomensgarantie-uitkering" (55001447C)	21
- Anja Vanrobaeys à Maggie De Block (Affaires sociales, Santé publique, Asile et Migration) sur "L'incidence des augmentations de salaire sur le revenu net des travailleurs à temps partiel avec AGR" (55001479C)	21	- Anja Vanrobaeys aan Maggie De Block (Sociale Zaken, Volksgezondheid, Asiel en Migratie) over "De impact van loonsverhogingen op het netto-inkomen van deeltijdse werknemers met een IGU-toeslag" (55001479C)	21
<i>Orateurs:</i> Steven De Vuyst, Anja Vanrobaeys, Nathalie Muylle , ministre de l'Emploi - Économie et Consommateurs - Commerce extérieur - Lutte contre la pauvreté - Égalité des chances - Personnes handicapées		<i>Sprekers:</i> Steven De Vuyst, Anja Vanrobaeys, Nathalie Muylle , minister van Werk - Economie en Consumenten - Buitenlandse Handel - Armoedebestrijding - Gelijke Kansen - Personen met een beperking	
Question de Evita Willaert à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "La situation en ce qui concerne le plan d'action de la DG Personnes handicapées" (55001460C)	23	Vraag van Evita Willaert aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De stand van zaken met betrekking tot het actieplan van de DG Personen met een handicap" (55001460C)	23
<i>Orateurs:</i> Evita Willaert, Nathalie Muylle , ministre de l'Emploi - Économie et Consommateurs - Commerce extérieur - Lutte contre la pauvreté - Égalité des chances - Personnes handicapées		<i>Sprekers:</i> Evita Willaert, Nathalie Muylle , minister van Werk - Economie en Consumenten - Buitenlandse Handel - Armoedebestrijding - Gelijke Kansen - Personen met een beperking	
Questions jointes de	26	Samengevoegde vragen van	26
- Steven De Vuyst à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les actions pour un salaire minimum décent" (55001493C)	26	- Steven De Vuyst aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De acties voor een leefbaar minimumloon" (55001493C)	26
- Nadia Moscufo à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les actions pour un salaire minimum décent" (55001495C)	26	- Nadia Moscufo aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De acties voor een leefbaar minimumloon" (55001495C)	26
<i>Orateurs:</i> Steven De Vuyst, Nathalie Muylle , ministre de l'Emploi - Économie et Consommateurs - Commerce extérieur - Lutte contre la pauvreté - Égalité des chances - Personnes handicapées		<i>Sprekers:</i> Steven De Vuyst, Nathalie Muylle , minister van Werk - Economie en Consumenten - Buitenlandse Handel - Armoedebestrijding - Gelijke Kansen - Personen met een beperking	
Question de Evita Willaert à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les actions positives visant une plus grande égalité des chances sur le marché du travail" (55001600C)	28	Vraag van Evita Willaert aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De positieve acties voor meer gelijke kansen op de arbeidsmarkt" (55001600C)	28
<i>Orateurs:</i> Evita Willaert, Nathalie Muylle , ministre de l'Emploi - Économie et Consommateurs - Commerce extérieur - Lutte contre la pauvreté - Égalité des chances - Personnes handicapées		<i>Sprekers:</i> Evita Willaert, Nathalie Muylle , minister van Werk - Economie en Consumenten - Buitenlandse Handel - Armoedebestrijding - Gelijke Kansen - Personen met een beperking	

- Question de Jean-Marc Delizée à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "L'arrêté royal relatif à la reconnaissance de l'aidant proche et l'octroi de droits sociaux" (55001610C) 29
- Orateurs:* **Jean-Marc Delizée, Nathalie Muylle**, ministre de l'Emploi - Économie et Consommateurs - Commerce extérieur - Lutte contre la pauvreté - Égalité des chances - Personnes handicapées
- Vraag van Jean-Marc Delizée aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Het KB betreffende de erkenning van de mantelzorger en de toekenning van sociale rechten" (55001610C) 29
- Sprekers:* **Jean-Marc Delizée, Nathalie Muylle**, minister van Werk - Economie en Consumenten - Buitenlandse Handel - Armoedebestrijding - Gelijke Kansen - Personen met een beperking
- Question de Anja Vanrobaeys à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les conditions de travail des ambulanciers dans les services ambulanciers privés" (55001613C) 30
- Orateurs:* **Anja Vanrobaeys, Nathalie Muylle**, ministre de l'Emploi - Économie et Consommateurs - Commerce extérieur - Lutte contre la pauvreté - Égalité des chances - Personnes handicapées
- Vraag van Anja Vanrobaeys aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De arbeidsomstandigheden van ambulanciers bij private ambulancediensten" (55001613C) 30
- Sprekers:* **Anja Vanrobaeys, Nathalie Muylle**, minister van Werk - Economie en Consumenten - Buitenlandse Handel - Armoedebestrijding - Gelijke Kansen - Personen met een beperking
- Question de Steven De Vuyst à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Lhoist" (55001630C) 32
- Orateurs:* **Steven De Vuyst, Nathalie Muylle**, ministre de l'Emploi - Économie et Consommateurs - Commerce extérieur - Lutte contre la pauvreté - Égalité des chances - Personnes handicapées
- Vraag van Steven De Vuyst aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Lhoist" (55001630C) 32
- Sprekers:* **Steven De Vuyst, Nathalie Muylle**, minister van Werk - Economie en Consumenten - Buitenlandse Handel - Armoedebestrijding - Gelijke Kansen - Personen met een beperking

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

du

MARDI 19 NOVEMBRE 2019

Après-midi

COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN, WERK EN PENSIOENEN

van

DINSDAG 19 NOVEMBER 2019

Namiddag

La réunion publique de commission est ouverte à 14 h 17 et présidée par M. Jan Spooren.

01 Question de Marc Goblet à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "La modification de la loi de 1996" (55000757C)

01.01 **Marc Goblet** (PS): La modification, en 2017, de la loi de 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité a enfermé les partenaires sociaux dans un carcan et a rendu impossible la conclusion d'un accord interprofessionnel (AIP) pour 2019 et 2020. Le ministre Peeters a ainsi verrouillé le principe de négociation à l'échelle interprofessionnelle mais aussi au sein des secteurs et des entreprises, qui ne peuvent plus tenir compte de leurs réalités.

Les travailleurs ne comprennent pas que les réductions de cotisations sociales et subsides salariaux servent à augmenter les dividendes alors que leur salaire est gelé. Ils nous demandent de revoir la loi. À notre sens, la marge doit redevenir indicative. Nous avons déposé une proposition en ce sens.

Comment vos services vont-ils contrôler le respect de la norme? Pourquoi ne pas rendre la norme à nouveau indicative pour les secteurs et les entreprises?

01.02 **Nathalie Muylle**, ministre (*en français*): Le mécanisme de la loi de 1996 a été adapté et renforcé par la loi du 19 mars 2017. Le contrôle du respect de la norme salariale au niveau de l'entreprise est garanti par le mécanisme décrit à

De openbare commissievergadering wordt geopend om 14.17 uur en voorgezeten door de heer Jan Spooren.

01 Vraag van Marc Goblet aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De wijziging van de wet van 1996" (55000757C)

01.01 **Marc Goblet** (PS): De wijziging in 2017 van de wet van 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen heeft de sociale partners in een keurslijf gedwongen en het sluiten van een interprofessioneel akkoord (IPA) voor 2019 en 2020 onmogelijk gemaakt. Minister Peeters heeft op die manier het principe van onderhandelingen gefnuikt, niet enkel op interprofessioneel vlak, maar ook in de sectoren en de ondernemingen, die geen rekening meer kunnen houden met hun specifieke situatie.

De werknemers begrijpen niet dat de verminderingen van sociale bijdragen en van loonsubsidies dienen om hogere dividend te kunnen uitkeren terwijl er voor hen een loonstop geldt. Zij vragen ons om de wet te herzien. Volgens ons moet de loonnorm weer louter richtinggevend worden. Wij hebben een voorstel in die zin ingediend.

Hoe zullen uw diensten controleren of de norm in acht wordt genomen? Waarom wordt de norm niet opnieuw indicatief gemaakt voor de sectoren en bedrijven?

01.02 Minister **Nathalie Muylle** (*Frans*): Het controlemechanisme van de wet van 1996 werd aangepast en verscherpt in de wet van 19 maart 2017. De controle op de naleving van de loonnorm op bedrijfsniveau gebeurt via het mechanisme dat

l'article 9, chapitre I, alinéas 2 et 4 à 7. Le contrôle peut être effectué par la DG Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (ETCS). Si un procès-verbal est dressé, une amende pécuniaire administrative peut être infligée et multipliée par le nombre de travailleurs concernés (avec un maximum de 100 travailleurs).

Concernant les CCT sectorielles, le SPF ETCS travaille avec une attestation des parties ayant conclu la convention sectorielle, dans laquelle elles certifient que la norme salariale est respectée. Cette attestation est nécessaire pour que la CCT puisse être rendue obligatoire.

Le contrôle du respect de la loi ne peut avoir lieu qu'après la période de négociation donnée, à moins que l'entreprise ait déjà dépassé de manière flagrante la norme salariale. On doit comparer le coût salarial de l'entreprise à la fin de la précédente période de négociation et le coût salarial à la fin de la période suivante. Il est actuellement trop tôt pour donner un aperçu du nombre d'interventions de l'inspection. Les négociations sectorielles et les négociations au niveau de l'entreprise ont pris plus de temps que d'habitude. Vers la fin de 2020, nous aurons une meilleure vue de la situation.

La loi du 26 juillet 1996 fixe un mécanisme dans lequel les partenaires sociaux disposent de la liberté de négociation pour fixer en premier lieu la norme salariale sur la base du rapport du Conseil Central de l'Économie (CCE). La loi de 1996 établit un équilibre entre les libres négociations et la maîtrise des coûts salariaux pour maintenir la compétitivité de nos entreprises par rapport aux pays voisins et au reste de l'Europe.

Des négociations salariales libres sont encore possibles, dans les limites de la marge salariale proposée par le CCE. Les augmentations barémiques et les indexations sont toujours garanties. Les employeurs ont d'autres moyens de récompenser financièrement leurs travailleurs.

L'augmentation des salaires bruts et nets par la marge salariale, l'indexation, les augmentations barémiques et le *tax shift* fournissent des garanties considérables pour le pouvoir d'achat des travailleurs.

beschreven wordt in artikel 9, hoofdstuk 1, 2^{de} lid en 4^{de} tot en met 7^{de} lid. De controle kan worden uitgevoerd door de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (WASO). Als er een proces-verbaal wordt opgemaakt, kan er een administratieve geldboete worden opgelegd, die dan wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers (met een maximum van 100 werknemers).

Wat de sectorale cao's betreft, werkt de FOD WASO met een attest van de partijen die de sectorale overeenkomst hebben gesloten, waarin zij verklaren dat de loonnorm wordt nageleefd. Dit attest is noodzakelijk om de cao verplicht te kunnen stellen.

De naleving van de wet kan pas na de betreffende onderhandelingsperiode worden gecontroleerd, tenzij de onderneming de loonnorm reeds overduidelijk heeft overschreden. Men moet de loonkosten van de onderneming aan het einde van de voorgaande onderhandelingsperiode vergelijken met de loonkosten aan het einde van de volgende periode. Het is nog te vroeg om een overzicht te geven van het aantal interventies van de inspectie. De sectorale onderhandelingen en de onderhandelingen op het niveau van de ondernemingen duurden langer dan normaal. Tegen het einde van 2020 zullen we een beter beeld hebben van de situatie.

De wet van 26 juli 1996 voorziet in een mechanisme dat de marge bepaalt waarbinnen de sociale partners kunnen onderhandelen om in de eerste plaats de loonnorm vast te leggen op basis van het verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB). De wet van 1996 legt een evenwicht vast tussen de vrije onderhandelingen en de beheersing van de loonkosten om het concurrentievermogen van onze bedrijven te vrijwaren ten opzichte van de buurlanden en de rest van Europa.

Vrije loononderhandelingen zijn nog steeds mogelijk binnen de grenzen van de door de CRB voorgestelde loonmarge. De baremaverhogingen en de indexering blijven steeds gegarandeerd. De werkgevers beschikken over andere middelen om hun werknemers financieel te belonen.

De verhoging van de bruto- en nettolonen via de loonmarge, de indexering, de baremaverhogingen en de *taxshift* bieden forse garanties voor de koopkracht van de werknemers.

01.03 Marc Goblet (PS): Je m'interroge sur

01.03 Marc Goblet (PS): Ik heb vragen bij het nut

l'intérêt d'une marge impérative de 1,1 % alors qu'on ne prend pas en compte, notamment, les réductions de charges accordées aux entreprises. Quand on s'enferme dans une marge aussi étroite, d'autres incitants sont accordés aux travailleurs, au détriment du financement de la sécurité sociale. Notre proposition vise à revenir au principe antérieur, qui favorisait le climat social.

L'incident est clos.

02 Question de Marc Goblet à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "La discrimination au profit des non-grévistes" (55001625C)

02.01 Marc Goblet (PS): La conviction syndicale est un des motifs de discrimination interdits par la loi du 10 mai 2007. Lors de la grève du 13 février 2019, des employeurs ont octroyé des avantages aux non-grévistes, dont une prime brute pour ceux qui travaillaient ce jour-là, avec un jour de compensation, le paiement des heures supplémentaires et 150 % du salaire pour la journée. Il faut dénoncer de telles pratiques déjà constatées en 2014.

On peut se plaindre auprès d'Unia ou agir devant le tribunal du travail mais cela peut avoir un effet boomerang à l'encontre des grévistes.

Comment faire respecter cette interdiction de discrimination prévue par la loi, sans effets néfastes sur les grévistes?

Des mesures complémentaires sont-elles envisagées? Peut-on accroître le rôle de l'Inspection sociale?

02.02 Nathalie Muylle, ministre (en français): La conviction syndicale est bien protégée par la loi de 2007 mais il ne faut pas confondre sa manifestation et le droit de grève consacré par l'arrêt de cassation du 21 décembre 1981 et reconnu par la Charte sociale européenne du 18 octobre 1961. Ce droit ne nécessite pas une reconnaissance par les syndicats.

L'avantage accordé par un employeur à un non-gréviste pourrait constituer une discrimination indirecte mais déterminer le critère protégé à invoquer n'est pas évident, les motivations à faire grève pouvant être multiples pour le travailleur. Ça peut être une conviction politique ou la manifestation de l'intérêt économique individuel,

van een verplichte marge van 1,1 %, terwijl er met name geen rekening wordt gehouden met de bijdrageverminderingen die aan de ondernemingen werden toegekend. Wanneer men zichzelf een dergelijke kleine marge oplegt, worden er andere incentives aan de werknemers toegekend, wat ten koste gaat van de financiering van de sociale zekerheid. Ons voorstel strekt ertoe terug te keren naar het vroegere principe, dat het sociale klimaat ten goede kwam.

Het incident is gesloten.

02 Vraag van Marc Goblet aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Discriminatie van stakers ten opzichte van niet-stakers" (55001625C)

02.01 Marc Goblet (PS): "Syndicale overtuiging" is een van de krachtens de wet van 10 mei 2007 verboden discriminatiegronden. Tijdens de staking van 13 februari 2019 werden er door werkgevers verschillende voordelen toegekend aan niet-stakers, zoals een brutopremie, een compensatiedag, de uitbetaling van de overuren en van 150 % van het loon van die dag. Dergelijke praktijken werden al in 2014 vastgesteld en moeten aan de kaak worden gesteld.

Men kan hiervoor een klacht indienen bij Unia of de gang naar de arbeidsrechtbank maken, maar dat kan een boemerangeffect creëren voor de stakers.

Hoe kan men ervoor zorgen dat dit wettelijke verbod op discriminatie wordt nageleefd, zonder nadelige gevolgen voor de stakers?

Wordt er over aanvullende maatregelen nagedacht? Kan de rol van de sociale inspectie worden uitgebreid?

02.02 Minister Nathalie Muylle (Frans): De syndicale overtuiging wordt goed beschermd door de wet van 2007, maar men mag de uiting van die overtuiging niet verwarren met het stakingsrecht, dat verankerd is in het cassatiearrest van 21 december 1981 en wordt erkend door het Europees Sociaal Handvest van 18 oktober 1961. Dat recht vereist geen erkenning door de vakbonden.

Het voordeel dat door een werkgever aan een niet-staker wordt toegekend, zou een vorm van onrechtstreekse discriminatie kunnen zijn, maar het is niet gemakkelijk te bepalen op welk beschermd criterium men zich moet beroepen, aangezien er velerlei redenen kunnen zijn waarom een werknemer staakt. Het kan gaan over een politieke

critère non protégé!

overtuiging of de uiting zijn van een individueel economisch belang, hetgeen geen beschermd criterium is!

L'Inspection du travail examine les situations au cas par cas en cas de plainte.

Bij klachten onderzoekt de arbeidsinspectie de situatie geval per geval.

La lutte proactive contre les discriminations, appelée "technique des appels mystères", est encadrée par la loi du 15 janvier 2018, et exige à la base une plainte ou un signalement.

De proactieve bestrijding van discriminatie, d.i. de techniek van mysterycalls, wordt geregeld bij de wet van 15 januari 2018. Die techniek kan pas worden toegepast na een klacht of een melding.

Les résultats de *data mining* ou de *data matching* doivent soutenir les faits et l'autorisation d'un magistrat est nécessaire pour les devoirs particuliers.

De resultaten van datamining of datamatching moeten de feiten bevestigen en voor de specifieke daden is de toestemming van een magistraat vereist.

Enfin, les personnes faisant l'objet des constatations ne peuvent être provoquées. La méthode de recherche doit se limiter à créer l'occasion de mettre à jour une discrimination.

Ten slotte mogen de personen op wie de vaststellingen betrekking hebben, niet uitgelokt worden. De onderzoeksmethode moet beperkt blijven tot het creëren van de gelegenheid om een discriminatie aan het licht te brengen.

Un employeur annonçant publiquement vouloir discriminer serait dans les conditions de l'article 444 du Code pénal permettant des poursuites en vertu de la loi de 2007. Dans les autres cas, l'Inspection du travail incitera les employeurs à mettre fin aux discriminations.

Een werkgever die publiekelijk aankondigt dat hij wil discrimineren, zou onder de voorwaarden van artikel 444 van het Strafwetboek vallen die een vervolging krachtens de wet van 2007 mogelijk maken. In de andere gevallen zal de arbeidsinspectie de werkgevers ertoe aanmoedigen een einde te maken aan de discriminatie.

02.03 Marc Goblet (PS): Il faudra réfléchir à un moyen légal mettant fin à toute discrimination ou intention de discrimination de la part des employeurs. Il n'est pas normal qu'ils nuisent à la grève par ce biais.

02.03 Marc Goblet (PS): Men zal moeten nadenken over een wettelijk middel om een einde te maken aan elke vorm van discriminatie of voornemen tot discriminatie van de kant van de werkgevers. Het is niet normaal dat ze de staking op die wijze ondergraven.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

03 Question de Sophie Thémont à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "La faillite de Thomas Cook" (55000765C)

03 Vraag van Sophie Thémont aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Het faillissement van Thomas Cook" (55000765C)

03.01 Sophie Thémont (PS): Le groupe Thomas Cook a lancé une procédure de réorganisation judiciaire. Le 1^{er} octobre, le tribunal de l'entreprise de Gand a déclaré Thomas Cook Retail Belgium en faillite. Plus de 500 emplois étaient menacés. Bien que 62 des 91 agences aient été reprises, le sort de 300 travailleurs reste extrêmement flou: ils sont licenciés mais on leur demande de ne pas chercher un autre travail car certains pourraient être rappelés, sans savoir sous quelles conditions salariales. La situation reste aussi floue pour le paiement des salaires et le dédommagement des travailleurs licenciés. Le

03.01 Sophie Thémont (PS): Thomas Cook Group heeft een procedure voor gerechtelijke reorganisatie opgestart. Op 1 oktober heeft de ondernemingsrechtbank Gent Thomas Cook Retail Belgium failliet verklaard. Daarmee kwamen 500 banen op de tocht te staan. Hoewel 62 van de 91 kantoren overgenomen werden, blijft het voor 300 medewerkers uiterst onduidelijk wat er met hen zal gebeuren. Ze werden ontslagen, maar men vraagt hun tegelijk geen andere baan te zoeken omdat sommigen mogelijk opnieuw aan de slag kunnen gaan, al is er geen zekerheid over hun loonvoorwaarden. Er heerst ook nog steeds

Fonds de fermeture des entreprises (FFE) pourrait intervenir mais son intervention est plafonnée.

onduidelijkheid over de uitbetaling van de lonen en de vergoeding van de ontslagen werknemers. Het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers (FSO) komt mogelijk tegemoet, maar die tegemoetkoming is geplafonneerd.

Où en sont les discussions destinées à sauver les emplois restants? Comment le repreneur va-t-il sélectionner les travailleurs? Comment faire pour éviter toute discrimination? L'entreprise paiera-t-elle les salaires et les indemnités de préavis? Le FFE interviendra-t-il? Si oui, les plafonds prévus empêcheront-ils, dans certains cas, une indemnisation complète?

Hoe staat het met de onderhandelingen om de overblijvende banen te redden? Hoe zal de overnemer de werknemers die mogen blijven selecteren? Hoe kan elke vorm van discriminatie worden vermeden? Zal het bedrijf de lonen en de opzeggingsvergoedingen betalen? Zal het FSO tegemoetkomen? Zo ja, zullen de vastgelegde plafonds in sommige gevallen een volledige schadeloosstelling onmogelijk maken?

03.02 Nathalie Muylle, ministre (*en français*): Le groupe Thomas Cook avait quatre entités juridiques en Belgique. L'entreprise Thomas Cook Retail Belgium, déclarée en faillite le 1^{er} octobre, occupait le plus de personnel. Wamos Benelux a repris 62 de ses 91 agences.

03.02 Minister Nathalie Muylle (Frans): De groep Thomas Cook had vier juridische entiteiten in België. Het bedrijf Thomas Cook Retail Belgium, dat op 1 oktober failliet verklaard werd, had de meeste werknemers in dienst. Wamos Benelux heeft 62 van de 91 kantoren overgenomen.

Une reprise après faillite est possible si l'activité redémarre dans un délai de trois mois, prolongeable sous conditions, notamment en cas de négociations avec un repreneur potentiel. Le FFE peut verser aux travailleurs des indemnités de fermeture et des indemnités contractuelles pour maximum 25 000 euros bruts par travailleur.

Een overname na faillissement is mogelijk als de activiteiten binnen drie maanden weer opgestart worden. Die termijn kan worden verlengd onder bepaalde voorwaarden, met name in het geval van onderhandelingen met een potentiële overnemer. Het FSO kan sluitings- en contractuele vergoedingen tot maximaal 25.000 euro bruto per werknemer uitbetalen.

S'il y a reprise, les travailleurs réengagés n'ont droit qu'aux indemnités contractuelles et à l'indemnité de transition correspondant à la dernière rémunération mensuelle pour la période d'inactivité entre la faillite et la reprise.

Bij een overname hebben opnieuw in dienst genomen werknemers enkel recht op de contractuele vergoeding en een overbruggingsvergoeding die overeenkomt met het laatste maandloon voor de inactiviteitsperiode tussen het faillissement en de overname.

En application de la CCT n° 32 *bis*, les travailleurs repris conservent leur ancienneté. Ils bénéficient de l'intervention totale du FFE. Le futur employeur choisit les travailleurs qu'il reprend.

In overeenstemming met cao nr. 32 *bis* behouden de overgenomen werknemers hun anciënniteit. Zij genieten de volledige tegemoetkoming van het FSO. De toekomstige werkgever kiest de werknemers die hij overneemt.

La CCT n° 95 et la loi de 2017 promeuvent l'égalité de traitement dans toutes les phases de la relation de travail, c'est-à-dire l'absence de toute discrimination fondée sur les critères énumérés dans les CCT et dans la loi, y compris la maladie ou le handicap passé. En cas de plainte, le juge décidera au cas par cas.

De cao nr. 95 en de wet van 2017 bevorderen de gelijke behandeling in alle fasen van de arbeidsverhouding, met name de afwezigheid van discriminatie op grond van de in de cao's en de wet genoemde criteria, met inbegrip van ziekte of handicap in het verleden. In geval van een klacht beslist de rechter in elk individueel dossier.

03.03 Sophie Thémont (PS): Qu'en est-il des plafonds d'indemnisation et du sauvetage des emplois restants?

03.03 Sophie Thémont (PS): Hoe staat het met de plafonds voor de vergoedingen en met het redden van de resterende banen?

03.04 **Nathalie Muylle**, ministre (*en français*): La limite est de 25 000 euros. Les travailleurs licenciés s'adresseront individuellement au fonds.

L'incident est clos.

04 Questions jointes de

- **Melissa Depraetere à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les licenciements chez Bekaert" (55000809C)**
- **Steven De Vuyst à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les licenciements imminents chez Bekaert" (55001633C)**

04.01 **Steven De Vuyst** (PVDA-PTB): En mars, le CEO de l'entreprise Bekaert a annoncé la disparition de 281 des 1 300 emplois. Cette société n'agit pas par nécessité soudaine mais parce que le CEO a promis aux actionnaires un doublement, de 5 à 10 %, de leur retour sur capital.

Depuis lors, les salariés ont mené des actions – notamment des grèves – pendant six mois, ce qui a amené l'entreprise à lâcher du lest en réduisant le nombre de licenciements forcés. Le plan salarial prévoirait en outre une possibilité de départ en RCC pour les travailleurs à partir de 58 ans. La ministre accèdera-t-elle à cette demande de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)?

Les travailleurs du site de Moen sont d'autant plus scandalisés qu'ils travaillent dans une usine très productive et innovante, et que Bekaert est par ailleurs en bonne santé financière. Nous souhaitons invoquer ici la loi InBev qui doit empêcher que des entreprises saines procèdent à la légère à des licenciements en masse. Comment la ministre entend-elle mettre un frein aux licenciements boursiers dans des entreprises bénéficiaires?

Bekaert figure sur la liste des entreprises qui ont bénéficié en 2018 d'une ristourne sociale à concurrence de 1 % de leurs impôts. La ministre n'estime-t-elle pas qu'il serait logique de réclamer le remboursement de l'avantage fiscal à une entreprise qui, bien qu'en bonne santé, procède à des licenciements?

04.02 **Nathalie Muylle**, ministre (*en néerlandais*): Les négociations sociales ont permis de limiter le nombre de licenciements à 182. L'usine de Moen ferme complètement et les sites de Deerlijk, Ingelmunster et Zwevegem subissent un dégraissage. Pour 99 collaborateurs, une solution différente a été trouvée, sous la forme d'une mutation, d'un départ volontaire ou du RCC. Les

03.04 **Minister Nathalie Muylle (Frans)**: Het plafond bedraagt 25.000 euro. De ontslagen werknemers moeten zich individueel tot het fonds wenden.

Het incident is gesloten.

04 Samengevoegde vragen van

- **Melissa Depraetere aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De nakende ontslagen bij Bekaert" (55000809C)**
- **Steven De Vuyst aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De nakende ontslagen bij Bekaert" (55001633C)**

04.01 **Steven De Vuyst** (PVDA-PTB): In maart kondigde de CEO van het bedrijf Bekaert aan dat 281 van de 1.300 jobs zouden verdwijnen. Het bedrijf doet dat niet omdat het nu ineens noodlijdend is, maar wel omdat de CEO de aandeelhouders een verdubbeling van hun 'return on capital' van 5 naar 10 % heeft beloofd.

De werknemers hebben sindsdien een half jaar lang acties gevoerd – waaronder stakingen – waarop het bedrijf heeft moeten inbinden: het aantal gedwongen ontslagen is verminderd en werknemers zouden vanaf 58 jaar in SWT kunnen gaan volgens het sociaal plan. Zal de minister het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) positief beoordelen?

De werknemers van de vestiging in Moen zijn extra verontwaardigd omdat ze in een heel productieve, innovatieve fabriek werken en Bekaert daarnaast financieel gezond is. Wij willen hier de wet-InBev aanspreken die moet verhinderen dat gezonde bedrijven zomaar massaal beginnen af te danken. Hoe wil de minister beursgerelateerde ontslagen bij winstgevendende bedrijven tegengaan?

Bekaert is terug te vinden in de lijst van bedrijven die in 2018 een sociale korting van 1 % belastingen hebben gekregen. Vindt de minister het niet logisch dat het fiscaal voordeel wordt teruggevorderd van een bedrijf dat gezond is en toch mensen afdankt?

04.02 **Minister Nathalie Muylle (Nederlands)**: De sociale onderhandelingen hebben het aantal ontslagen kunnen beperken tot 182. De fabriek in Moen sluit volledig en de vestigingen in Deerlijk, Ingelmunster en Zwevegem slanken af. Voor 99 medewerkers werd een andere oplossing gevonden, zijnde mutatie, vrijwillig vertrek of SWT. De onderhandelingen werden gevoerd in

négociations ont été menées en présence d'un représentant du SPF Affaires sociales.

Une cellule pour l'emploi a été créée afin de mener toutes les personnes touchées, par voie de reclassement, à un nouvel emploi. Bekaert y collabore. L'activation est cependant une compétence régionale.

Il ressort des contacts qu'a eus mon prédécesseur, Kris Peeters, que le but que poursuit la direction locale de l'entreprise avec cette restructuration est de recréer de la rentabilité.

La question fiscale est du ressort du ministre De Croo.

04.03 Steven De Vuyst (PVDA-PTB): Les pertes d'emploi ont heureusement été moins nombreuses qu'initialement annoncé. Le PTB estime que les entreprises bénéficiaires doivent arrêter d'agiter systématiquement la menace des licenciements. Notre parti considère qu'il convient d'adapter la loi Renault pour obliger les entreprises à démontrer que leurs projets de licenciements se justifient d'un point de vue économique. Les licenciements devraient être interdits dans les entreprises bénéficiaires et qui paient des dividendes à leurs actionnaires. Si de telles entreprises procèdent à des licenciements, elles devraient être contraintes de rembourser immédiatement les cadeaux et les avantages fiscaux dont elles ont bénéficié.

L'incident est clos.

05 Question de Ellen Samyn à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Le contrôle de qualité au FFE" (55000931C)

05.01 Ellen Samyn (VB): Est-il exact que le Fonds de fermeture des entreprises (FFE) réalise une mesure de la qualité, en ce compris un calcul de l'incidence financière des erreurs constatées? Qu'a donné ce calcul?

05.02 Nathalie Muylle, ministre (en néerlandais): Le FFE effectue un contrôle par sondage des dossiers des travailleurs et du calcul des allocations. Environ 5 % des allocations demandées sont ainsi contrôlées. Le nombre de décisions correctes atteignait 96,37 % en 2019. L'incidence financière pour la période de janvier 2019 à septembre 2019 inclus représentait 0,078 % des dépenses, soit 80 619 euros.

05.03 Ellen Samyn (VB): Ces chiffres semblent bons. Il convient de veiller à ce que le FFE fasse des calculs corrects et à ce que les objectifs

aanwezigheid van een vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zaken.

Er werd een tewerkstellingscel opgericht om alle getroffen via outplacement naar een nieuwe baan te leiden. Bekaert werkt daaraan mee. Activering is wel een gewestbevoegdheid.

Uit de contacten van mijn voorganger Kris Peeters is gebleken dat de lokale directie met de herstructurering opnieuw rentabiliteit wil creëren.

De fiscale kwestie valt onder de bevoegdheid van minister De Croo.

04.03 Steven De Vuyst (PVDA-PTB): De soep werd gelukkig niet zo heet gegeten als ze werd opgediend. De PVDA vindt dat het eens gedaan moet zijn met die permanente dreiging van ontslagen in winstgevende bedrijven. Wij vinden dat de wet-Renault moet worden aangepast in die zin dat bedrijven moeten aantonen dat hun ontslagplannen economisch noodzakelijk zijn. Als er winst wordt gemaakt en er wordt dividend uitgekeerd, dan zouden er geen ontslagen mogen vallen. Doen bedrijven dat toch, dan moeten ze fiscale cadeaus en belastingvoordelen meteen terugstorten.

Het incident is gesloten.

05 Vraag van Ellen Samyn aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De kwaliteitscontrole bij het FSO" (55000931C)

05.01 Ellen Samyn (VB): Klopt het dat het Fonds Sluiting Ondernemingen (FSO) een kwaliteitsmeting uitvoert, inclusief een berekening van de financiële impact van vastgestelde fouten? Welke impact werd er vastgesteld?

05.02 Minister Nathalie Muylle (Nederlands): Het FSO controleert steekproefsgewijs de werknemersdossiers en de berekening van de uitkeringen. Ongeveer 5 % van de gevraagde vergoedingen wordt zo gecontroleerd. Het aantal correcte beslissingen bedroeg in 2019 96,37 %. De financiële impact voor de periode januari 2019 tot en met september 2019 bedroeg 0,078 % van de uitgaven ofwel 80.619 euro.

05.03 Ellen Samyn (VB): Dat lijken goede cijfers te zijn. Er moet op toegezien worden dat het FSO correcte berekeningen maakt en dat de specifieke

spécifiques de financement soient utilisés comme il se doit.

L'incident est clos.

06 Questions jointes de

- Ellen Samyn à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "La procédure appliquée par le FFE" (55000943C)
- Ellen Samyn à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "La procédure d'octroi des indemnités dans le cadre du FFE" (55001277C)

06.01 Ellen Samyn (VB): Dans son rapport adressé au Parlement, la Cour des comptes note que la communication du FFE à l'égard d'ayants droit potentiels est trop peu proactive, et ce, alors que le Fonds possède pourtant toutes leurs données. Quelles mesures la ministre a-t-elle prises pour améliorer la communication avec les ayants droit?

La Cour des comptes recommande d'étendre le champ d'application de la charte de l'assuré social au FFE. En attendant cette extension, le FFE devrait déjà en appliquer les principes. Des initiatives ont-elles déjà été prises dans ce sens?

La Cour des comptes note, par ailleurs, que le calcul de l'indemnité de rupture contractuelle est complexe et peut être à l'origine d'erreurs. Dans le cadre de l'indemnité de fermeture, le groupe cible ne peut pas toujours être atteint. La Cour des comptes conseille dès lors que l'attention soit attirée sur les décisions révisées, dans une note distincte, et que le FFE prenne plus systématiquement contact avec le juge-commissaire, dès lors que le curateur reste en défaut de répondre aux questions.

Des mesures ont-elles déjà été prises? Peut-on envisager d'imposer une obligation d'information au curateur?

06.02 Nathalie Muylle, ministre (en néerlandais): L'administration examine la possibilité d'informer les ayants droit, dès la fermeture de leur entreprise, de la possibilité de solliciter une indemnisation auprès du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises (FFE). Il importe à cet égard que l'information circule correctement. Bien qu'il n'y soit pas obligé, le FFE est disposé à respecter le devoir d'information inscrit dans la Charte de l'assuré social. Cela ne nécessite pas d'arrêté royal. Le comité de gestion a déjà été informé de cette intention. La mise en œuvre a été programmée à partir d'octobre 2020 dans le plan opérationnel 2018-2020. Le FFE appliquera cette

financieringsdoelen voor het juiste doel gebruikt worden.

Het incident is gesloten.

06 Samengevoegde vragen van

- Ellen Samyn aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De door het FSO gehanteerde procedure" (55000943C)
- Ellen Samyn aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De toekenningsprocedure in het kader van het FSO" (55001277C)

06.01 Ellen Samyn (VB): In zijn verslag aan het Parlement merkt het Rekenhof op dat het FSO te weinig proactief communiceert met potentiële rechthebbenden, hoewel het over al hun gegevens beschikt. Welke maatregelen heeft de minister genomen zodat de communicatie met rechthebbenden verbeterd kan worden?

Het Rekenhof beveelt aan het Handvest van de Sociaal Verzekerde uit te breiden tot het FSO. In afwachting daarvan zou het FSO de principes al moeten toepassen. Zijn er al stappen in die richting gezet?

Verder merkt het Rekenhof op dat de berekening van de contractuele verbrekingsvergoeding complex is en kan leiden tot fouten. Bij de sluitingsvergoeding kan de doelgroep niet altijd worden bereikt. Het Rekenhof beveelt daarom aan dat de herziene beslissingen in een afzonderlijke nota onder de aandacht worden gebracht en dat het FSO op meer systematische wijze contact zou opnemen met de rechter-commissaris, als de curator niet op zijn vragen antwoordt.

Zijn er al maatregelen genomen? Kan een informatieplicht door de curator worden overwogen?

06.02 Minister Nathalie Muylle (Nederlands): De administratie onderzoekt de mogelijkheden om de potentiële rechthebbenden vanaf de sluiting van hun onderneming te informeren over de mogelijkheid om door het FSO te worden vergoed. Hiervoor is een goede informatiedoorstroming nodig. Hoewel niet verplicht, wil het FSO de informatieplicht uit het Handvest van de Sociaal Verzekerde wel respecteren. Hiervoor is er geen KB nodig. Het beheercomité werd reeds ingelicht over deze intentie. In het operationeel plan 2018-2020 werd de implementatie vanaf oktober 2020 gepland. Het FSO zal dit nieuwe proces implementeren in het kader van het goed bestuur.

nouvelle procédure dans le cadre de la bonne gouvernance.

Le FFE s'emploie, en concertation avec les organisations syndicales et les curateurs à uniformiser et à automatiser les règles ayant trait au calcul des indemnités contractuelles réclamées. C'est déjà une réalité dans l'application informatique utilisée pour calculer l'indemnité de rupture et les arriérés de salaires. Le but est d'harmoniser et d'automatiser aussi le calcul des autres indemnités.

06.03 Ellen Samyn (VB): Nous devons continuer à veiller à ce que le recours au FFE respecte les objectifs qui ont présidé à sa création et à ce que chaque travailleur confronté à la fermeture de son entreprise soit traité d'une façon identique.

L'incident est clos.

07 Questions jointes de

- Gilles Vanden Burre à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "La reprise de Thomas Cook par Wamos" (55000979C)
- Patrick Prévot à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "La reprise des activités de Thomas Cook par l'entreprise Wamos" (55000984C)

07.01 Patrick Prévot (PS): Fin octobre, nous apprenions par la presse que l'entreprise Wamos avait repris 62 des 91 agences Thomas Cook. Cela a permis de sauver 195 emplois sur les 500 que comptait l'entreprise.

Pouvez-vous faire le point sur cette reprise? Wamos compte-t-elle reprendre toutes les activités de Thomas Cook Belgique? Que comptez-vous faire afin d'aider les 300 personnes non reprises?

07.02 Nathalie Muylle, ministre (en français): Notre administration n'intervient pas dans la procédure de reprise. Wamos Benelux a effectivement repris 62 filiales.

Cette reprise a permis à 200 travailleurs de poursuivre leur activité. Wamos Benelux a conclu un accord avec les syndicats établissant les conditions salariales et de travail des membres du personnel qui peuvent rester.

Toutes les activités de Thomas Cook n'ont pas été reprises, Wamos Benelux n'étant pas un organisateur de voyages.

Pour les 29 magasins subsistant en Flandre,

Het FSO streeft ernaar de regels rond de berekening van de gevraagde contractuele vergoedingen te uniformiseren en te automatiseren in overleg met de vakbonden en de curatoren. Dit is reeds gerealiseerd in de informaticatoepassing voor de berekening van de verbrekingsvergoeding en de loonachterstallen. Het is de bedoeling om ook de berekening van de andere vergoedingen te stroomlijnen en te automatiseren.

06.03 Ellen Samyn (VB): We moeten erop blijven toezien dat het FSO gebruikt wordt waarvoor het werd opgericht en dat elke werknemer die geconfronteerd wordt met de sluiting van zijn onderneming, gelijk behandeld wordt.

Het incident is gesloten.

07 Samengevoegde vragen van

- Gilles Vanden Burre aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De overname van Thomas Cook door Wamos" (55000979C)
- Patrick Prévot aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De overname van de activiteiten van Thomas Cook door het bedrijf Wamos" (55000984C)

07.01 Patrick Prévot (PS): Eind oktober vernamen wij uit de pers dat het bedrijf Wamos 62 van de 91 kantoren van Thomas Cook had overgenomen. Daardoor konden er 195 van de in totaal 500 banen bij Thomas Cook worden gered.

Kan u een stand van zaken meedelen met betrekking tot die overname? Zal Wamos alle activiteiten van Thomas Cook België overnemen? Wat zal u ondernemen om de 300 personen die uit de boot vallen, te helpen?

07.02 Minister Nathalie Muylle (Frans): Onze administratie mengt zich niet in de overnameprocedure. Wamos Benelux heeft inderdaad 62 kantoren overgenomen.

Door die overname konden 200 werknemers aan het werk blijven. Wamos Benelux heeft een akkoord gesloten met de vakbonden over de loon- en arbeidsvoorwaarden van de personeelsleden die mogen blijven.

Aangezien Wamos Benelux geen touroperator is, heeft het bedrijf niet alle activiteiten van Thomas Cook overgenomen.

Hillman Travel neemt de inboedel over van de

Hillman Travel prend en charge le mobilier des agences mais aucun accord n'a été conclu concernant le personnel.

Pour qu'une reprise consécutive à une faillite puisse avoir lieu, la poursuite de l'activité doit intervenir deux mois après la faillite. Si les conditions légales sont remplies, les travailleurs pourront prétendre à des indemnités de fermeture et contractuelles, pour un montant maximal de 20 000 euros bruts par travailleur.

Contrairement à un transfert conventionnel, le futur employeur choisit lui-même les employés qu'il souhaite reprendre.

07.03 Patrick Prévot (PS): Toutes les activités n'ont donc pas été reprises, puisque certaines ne font pas partie du *core business* de Wamos Benelux. Le personnel pourrait donc bénéficier de ce Fonds du personnel non repris. Vous prévoyez, je suppose, une concertation avec les Régions, en ce qui concerne notamment les cellules de reconversion, un outil toujours intéressant lors d'un licenciement massif.

L'incident est clos.

08 Questions jointes de

- Sofie Merckx à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Le suivi des mystery calls" (55000988C)
- Nadia Moscufo à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Le suivi des mystery calls" (55001074C)
- Sofie Merckx à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Le suivi des mystery calls" (55001347C)
- Sophie Thémont à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les discriminations au travail" (55001426C)
- Sophie Thémont à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les discriminations au travail" (55001612C)
- Evita Willaert à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les mystery calls" (55001620C)
- Steven De Vuyst à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Le suivi des mystery calls" (55001621C)

08.01 Sophie Thémont (PS): Un scandale vient d'éclater à Liège. La gérante du magasin JD Sports a tenu des propos racistes envers ses employés, une situation qui ne reste pas un cas isolé en Belgique. Les plaintes auprès d'Unia ne cessent en

29 resterende reisbureaus in Vlaanderen. Er werd echter geen akkoord gesloten over het personeel.

Voor een overname na een faillissement moeten de activiteiten binnen twee maanden na dat faillissement voortgezet worden. Als aan de wettelijke vereisten voldaan is, kunnen de werknemers aanspraak maken op sluitingsvergoedingen en contractuele vergoedingen, voor een maximumbedrag van 20.000 euro bruto per persoon.

Anders dan bij een conventionele overname selecteert de toekomstige werkgever zelf de werknemers die hij in dienst wil houden.

07.03 Patrick Prévot (PS): Niet alle activiteiten werden dus overgenomen omdat sommige activiteiten niet tot de kernactiviteiten van Wamos Benelux behoren. Het niet-overgenomen personeel zou dus een beroep kunnen doen op dat Fonds voor Sluiting van Ondernemingen. Ik veronderstel dat u overleg zult plegen met de Gewesten, met name over de reconversiecellen, die altijd een interessant instrument zijn bij massale afdankingen.

Het incident is gesloten.

08 Samengevoegde vragen van

- Sofie Merckx aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De opvolging van mysterycalls" (55000988C)
- Nadia Moscufo aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De evaluatie van de situatie met betrekking tot de mysterycalls" (55001074C)
- Sofie Merckx aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De evaluatie van het gebruik van mysterycalls" (55001347C)
- Sophie Thémont aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Discriminatie op het werk" (55001426C)
- Sophie Thémont aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Discriminatie op het werk" (55001612C)
- Evita Willaert aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De mysterycalls" (55001620C)
- Steven De Vuyst aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De evaluatie van het gebruik van mysterycalls" (55001621C)

08.01 Sophie Thémont (PS): In Luik heeft zich recent een schandalige situatie voorgedaan. De zaakvoerster van de winkel JD Sports heeft zich in racistische bewoordingen uitgelaten tegenover haar werknemers, hetgeen geen alleenstaand geval is in

effet d'augmenter, notamment pour discrimination de nature raciste.

Qu'en est-il de l'évaluation de la loi sur les *mystery calls*? Le recours à ces appels mystères est-il opérationnel? Si oui, quels constats peut-on tirer de ces enquêtes? Avons-nous des chiffres exacts concernant les secteurs les plus touchés? Observe-t-on une évolution par rapport aux années précédentes? Quels critères objectifs permettent-ils de déterminer s'il y a bien discrimination?

08.02 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Il peut être recouru aux appels mystère sur le marché du travail depuis le mois d'avril 2018. Fin mars 2019, il semblait qu'aucun de ces appels n'avait encore été réalisé. De nombreuses conditions doivent bien sûr être respectées à cet égard. Groen a toujours défendu la mise en place d'une approche proactive, préférant cette stratégie à celle qui consisterait à laisser aux éventuelles victimes de discriminations l'initiative de déposer une plainte.

La loi dispose qu'un an après son entrée en vigueur, c'est-à-dire le 1^{er} avril 2019, une évaluation devait être transmise au Parlement. Pourquoi ne disposons-nous toujours pas de ce document? Combien d'appels mystère ont été réalisés depuis le mois d'avril 2018? Les quatre dossiers qui, selon M. Peeters, à l'époque ministre de l'Emploi, étaient "en cours" au printemps ont-ils dans l'intervalle été effectivement traités? Pouvons-nous prendre connaissance des chiffres par type de plainte? La connexion avec d'autres données dans le cadre du *data mining* est-elle opérationnelle? Dans combien de cas des discriminations ont-elles déjà été constatées par ce biais? Pouvez-vous opérer une distinction en fonction des divers types de discriminations? Dans combien de cas une médiation a-t-elle suivi?

A-t-on déjà condamné des employeurs? Pour quel type de discrimination? Combien de plaintes ont été déposées pouvant justifier ces appels mystère? Où en est-on dans l'étude des algorithmes devant permettre d'identifier, sur la base de l'exploration et du couplage de données, les entreprises qui se rendent coupables de discriminations? Les banques de données sont-elles suffisamment mises à jour pour procéder à l'exploration de données? La ministre entend-elle assouplir les conditions obligatoires afin que des appels mystère puissent dorénavant aussi être effectués de manière proactive?

08.03 Steven De Vuyst (PVDA-PTB): Le 1^{er} avril 2019, le Parlement devait recevoir une évaluation

België. Het aantal klachten bij Unia gaat voortdurend in stijgende lijn, met name wat betreft rassendiscriminatie.

Hoe zit het met de evaluatie van de wet op de *mysterycalls*? Wordt er van die techniek gebruikgemaakt? Zo ja, wat kan men uit die onderzoeken opmaken? Hebben wij precieze cijfers over de meest getroffen sectoren? Stelt men een evolutie vast in vergelijking met voorgaande jaren? Op grond van welke objectieve criteria kan worden bepaald of het wel degelijk over discriminatie gaat?

08.02 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Sinds april 2018 mogen er *mysterycalls* worden gebruikt op de arbeidsmarkt. Eind maart 2019 bleek daarvan nog steeds geen sprake te zijn. Er zijn natuurlijk heel wat voorwaarden aan verbonden. Groen heeft altijd gepleit voor een proactieve aanpak in plaats van het initiatief voor een klacht over te laten aan diegenen die mogelijk worden gediscrimineerd.

De wet bepaalt dat men een jaar na de inwerkingtreding, dus op 1 april 2019, een evaluatie moest bezorgen aan het Parlement. Waarom is dat nog altijd niet gebeurd? Hoeveel *mysterycalls* werden er uitgevoerd sinds april 2018? Zijn de vier dossiers die volgens voormalig minister van Werk Peeters in het voorjaar "in de pijp lijn zaten", inmiddels effectief behandeld? Kunnen wij de cijfers krijgen per type klacht? Staat de combinatie met de gegevens van datamining op punt? In hoeveel gevallen werd er op deze manier al discriminatie vastgesteld? Volgens welk type van discriminatie? In hoeveel gevallen is er een bemiddeling gevolgd?

Werden er al werkgevers veroordeeld? Voor welke soort discriminatie? Hoeveel klachten werden er ingediend die *mysterycalls* kunnen rechtvaardigen? Hoe staat het met het onderzoek naar de algoritmes om op basis van datamining en -matching bedrijven te identificeren die discrimineren? Zijn de databanken voldoende bijgewerkt om datamining uit te voeren? Zal de minister de verplichte voorwaarden versoepelen om *mysterycalls* voortaan ook proactief mogelijk te maken?

08.03 Steven De Vuyst (PVDA-PTB): Op 1 april 2019 moest het Parlement een evaluatie van

des appels mystère. Selon Unia, cette évaluation a déjà été effectuée par les services d'inspection fédéraux, mais elle n'a pas encore été rendue publique.

Est-ce exact? Combien d'appels mystère ont déjà été effectués depuis avril 2018? L'évaluation fait-elle état d'amendes administratives en cas d'infraction? L'enquête en matière de discrimination peut-elle être ralentie par des obstacles juridiques? Comment détermine-t-on quels indices de discrimination sont suffisamment objectifs pour permettre un appel mystère? Où en est-on dans la mise en œuvre de l'exploration de données?

08.04 Nathalie Muylle, ministre (*en néerlandais*): Chaque demande de *mystery call* fait l'objet d'une évaluation interne et/ou avec les parties prenantes. Chaque étape entraîne des ajustements et une concertation avec les intéressés.

(*En français*) Jusqu'à présent, dans deux des quatre cas, une autorisation a été obtenue par l'auditorat du travail et il a été procédé à un *mystery call*. Aucune infraction n'a été constatée.

Pour trois dossiers, la consultation qui précède le dépôt auprès de l'auditorat du travail est en cours.

(*En néerlandais*) Il n'y a pas de rapport d'évaluation officiel et provisoirement, aucune amende administrative n'a été infligée dans les dossiers traités. Après chaque cas qui pourrait éventuellement être retenu pour un *mystery call*, les problèmes, les besoins et les possibilités de poursuite d'une concertation interne sont analysés. Jusqu'à présent, le consentement écrit de l'auditeur du travail n'a occasionné aucun retard.

Chaque cas a fait l'objet d'une double appréciation: par Unia d'abord et ensuite par la Direction générale du Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, afin de déterminer la présence d'indices objectifs de discrimination. Les auditorats du travail se chargent de l'évaluation finale.

(*En français*) Il doit toujours au moins y avoir un signalement documenté et les chiffres du *data mining* doivent être clairement différents de ceux d'un groupe de référence (régional et/ou par secteur).

(*En néerlandais*) C'est en plein développement mais ce n'est pas évident, pour des raisons notamment juridiques. Il convient d'observer le RGPD et, de plus, certaines données comme l'origine et le genre doivent être complétées.

de mysterycalls ontvangen. Volgens Unia is die al wel uitgevoerd door de federale inspectiediensten, maar nog niet vrijgegeven.

Klopt dit? Hoeveel mysterycalls werden er sinds april 2018 reeds uitgevoerd? Wordt er in de evaluatie gesproken over een administratieve geldboete bij inbreuken? Kunnen juridische belemmeringen het onderzoek naar discriminatie vertragen? Hoe bepaalt men welke aanwijzingen van discriminatie objectief genoeg zijn om een mysterycall mogelijk te maken? Hoe staat het met de uitwerking van de datamining?

08.04 Minister Nathalie Muylle (*Nederlands*): Na elke aanvraag voor een mysterycall wordt intern en/of met de stakeholders een evaluatie gemaakt. Iedere stap geeft aanleiding tot bijsturing en overleg met de betrokkenen.

(*Frans*) Tot nu toe werd er in twee van de vier gevallen de toestemming verkregen van het arbeidsauditoraat en werd er een mysterycall georganiseerd. Daarbij werden er geen inbreuken vastgesteld.

Voor drie dossiers is het overleg voorafgaand aan de indiening bij het arbeidsauditoraat aan de gang.

(*Nederlands*) Er is geen formeel evaluatierapport en voorlopig werden nog geen administratieve geldboetes opgelegd in de behandelde dossiers. Na iedere zaak die in aanmerking zou kunnen komen voor een mysterycall, worden de problemen, noden en mogelijkheden voor verder overleg intern onderzocht. Tot nu toe heeft een schriftelijke toestemming van de arbeidsauditeur nog geen vertragingen veroorzaakt.

Telkens was er een dubbele beoordeling: eerst door Unia, dan door de afdeling Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid om te bepalen of er objectieve aanwijzingen van discriminatie zijn. De uiteindelijke beoordeling gebeurt door de arbeidsauditoraten.

(*Frans*) Er moet altijd minstens een gedocumenteerde melding voorliggen en de cijfers uit de datamining moeten duidelijk afwijken van de cijfers met betrekking tot een referentiegroep (per regio en/of per sector).

(*Nederlands*) Dit wordt volop ontwikkeld, maar om juridische en andere redenen is dat niet zo evident. Men moet de General Data Protection Regulation (GDPR)-richtlijnen volgen en daarnaast moeten de data aangevuld worden met gegevens als origine

en gender.

Quatre cas sont connus aujourd'hui et aucune infraction n'a été constatée dans deux cas. Trois affaires sont, de plus, toujours pendantes. L'évaluation est permanente, mais il faudrait disposer de davantage de dossiers, en réalité, pour établir un rapport d'évaluation complet.

08.05 Sophie Thémont (PS): Je n'ai pas obtenu de réponse à toutes mes questions, je reviendrai donc vers vous.

08.06 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Nos prévisions semblent hélas se vérifier. Dans deux des quatre dossiers traités, aucune infraction n'a été constatée alors que trois dossiers sont toujours en cours. Il s'agit d'une bien maigre récolte!

La procédure est évidemment très lourde: l'auditeur du travail, les conditions cumulatives, l'interdiction d'agir de manière proactive, sans compter sans doute une pénurie d'inspecteurs. Ne nous retranchons pas derrière l'actuelle législation pour ne pas mieux faire à l'avenir, comme cela s'est déjà vu à Gand, par exemple, en ce qui concerne le marché locatif. Il faut savoir qu'un rappel à l'ordre est toujours possible et agit de manière préventive. En tant que législateur, il nous faut également examiner comment alléger la procédure.

08.07 Steven De Vuyst (PVDA-PTB): Je m'étonne également de cette réponse, car de nombreuses personnes sont quotidiennement confrontées à des situations de discrimination et de racisme sur le marché du travail. Les moyens de défense ne sont toujours pas proportionnels. Il est clair que le problème n'est pas suffisamment pris au sérieux puisque aucune évaluation approfondie n'a encore été réalisée un an plus tard. Les conditions cumulatives perturbent la mise en place d'une approche proactive.

08.08 Nathalie Muylle, ministre (en néerlandais): Comment voulez-vous que j'évalue quelque chose qui n'existe pas? La législation existe, mais il n'y a pas suffisamment de dossiers: en un an, nous en avons reçu quatre, dont deux ont eu une suite. La politique en matière d'égalité des chances fait également partie de mes attributions et n'importe qui peut porter un dossier à la connaissance d'Unia. Lorsqu'il y aura des dossiers, nous jouerons notre rôle.

08.09 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Il va sans dire que ces dossiers ne remontent pas spontanément à la surface. Nous maintenons que l'inspection du

Vandaag zijn vier gevallen gekend, waarbij er in twee gevallen geen inbreuken werden vastgesteld. Drie zaken zijn daarnaast nog hangende. Men evalueert constant, maar voor een volledig evaluatierapport zijn er eigenlijk meer dossiers nodig.

08.05 Sophie Thémont (PS): Ik heb niet op al mijn vragen een antwoord gekregen, en zal u bijgevolg later opnieuw ondervragen.

08.06 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Onze voorspellingen blijken helaas te kloppen. In twee van de vier behandelde dossiers werden er geen inbreuken vastgesteld, terwijl drie dossiers nog hangende zijn. Dat is toch een bijzonder magere oogst!

De procedure is natuurlijk loodzwaar: de arbeidsauditeur, de cumulatieve voorwaarden, het feit dat men niet proactief kan handelen, wellicht een tekort aan voldoende inspecteurs enzovoort. We mogen ons niet verschuilen achter de huidige wetgeving om niet beter te doen in de toekomst, zoals bijvoorbeeld al gebeurt in Gent voor wat de huurmarkt betreft. Men moet weten dat men altijd op de vingers kan worden getikt, want dat werkt preventief. We moeten als wetgever ook nagaan hoe we de procedure lichter kunnen maken.

08.07 Steven De Vuyst (PVDA-PTB): Ook ik ben verbaasd over dit antwoord, want op de arbeidsmarkt worden heel veel mensen dagelijks geconfronteerd met discriminatie en racisme. De verweermiddelen zijn nog altijd niet in verhouding. Het probleem wordt duidelijk niet ernstig genoeg genomen, vermits er zelfs nog geen grondige evaluatie is na één jaar. De cumulatieve voorwaarden staan een proactieve aanpak in de weg.

08.08 Minister Nathalie Muylle (Nederlands): Ik kan toch niet evalueren wat er niet is! Er is nu eenmaal de wetgeving, maar er is ook een gebrek aan dossiers: in één jaar tijd hebben wij vier dossiers gehad, waarvan er in twee verder werd gegaan. Ik ben ook bevoegd voor het gelijkekansenbeleid en instituten als Unia zijn voldoende laagdrempelig om dossiers aanhangig te maken. Als er dossiers zijn, zullen wij wel degelijk onze rol spelen.

08.09 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Die dossiers borrelen natuurlijk niet vanzelf naar boven. Wij blijven erbij dat de arbeidsinspectie zelf aan de slag

travail peut agir d'elle-même en utilisant le *data mining*. Il faut également disposer de personnel en suffisance pour réaliser les enquêtes. Ce n'est toutefois pas possible dans le cadre de la législation actuelle.

08.10 Nathalie Muylle, ministre (*en néerlandais*): Nous avons formé 30 inspecteurs par région pour encadrer ce travail.

08.11 Steven De Vuyst (PVDA-PTB): Le fait que quatre dossiers seulement soient rentrés doit tout de même nous amener à examiner ces conditions cumulatives. À l'heure actuelle, la loi comporte tellement de restrictions qu'il est logique de n'avoir que très peu de dossiers.

08.12 Nathalie Muylle, ministre (*en néerlandais*): Nous n'avons commencé qu'en 2019. Attendons dès lors que les choses évoluent.

L'incident est clos.

09 Questions jointes de

- **Melissa Depraetere à Nathalie Muylle** (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les fonds européens dans le cadre du Brexit" (55001030C)
- **Melissa Depraetere à Nathalie Muylle** (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les fonds européens dans le cadre du Brexit" (55001242C)
- **Anneleen Van Bossuyt à Koen Geens** (VPM Justice et Régie des Bâtiments) sur "Les conséquences du Brexit" (55001357C)

09.01 Anneleen Van Bossuyt (N-VA): Un budget de 900 millions d'euros a été réservé par l'UE pour compenser les effets les plus négatifs du Brexit. Les conditions pour pouvoir en bénéficier sont toutefois relativement impossibles à réaliser pour les PME.

La ministre partage-t-elle avec moi le constat que la Belgique sera l'un des pays les plus durement affectés par le Brexit? Est-elle convaincue, de même, que ce sont précisément nos entreprises qui devraient pouvoir bénéficier de ces fonds? La Belgique réclamera-t-elle lors des négociations européennes, une révision des critères requis pour pouvoir solliciter ces aides financières?

09.02 Nathalie Muylle, ministre (*en néerlandais*): De nombreux États membres ont exprimé leurs doutes sur l'utilisation du Fonds de solidarité de l'UE en cas de Brexit sans accord. Les conditions sont effectivement trop restrictives et empêchent une réelle solidarité. D'autres pays craignent en revanche que la vocation de ce fonds – créé pour intervenir lors de catastrophes naturelles – ne soit

kan gaan op basis van datamining. Er moeten ook genoeg mensen zijn om die onderzoeken uit te voeren. Dat kan echter niet met de huidige wetgeving.

08.10 Minister Nathalie Muylle (*Nederlands*): Voor de begeleiding hebben wij per regio 30 inspecteurs opgeleid.

08.11 Steven De Vuyst (PVDA-PTB): Als er maar vier dossiers zijn binnengekomen, moeten we toch die cumulatieve voorwaarden eens bekijken. Nu is de wet dermate beperkt opgevat dat het logisch is dat er maar heel weinig dossiers zijn.

08.12 Minister Nathalie Muylle (*Nederlands*): We zijn pas in 2019 gestart, dus laat ons de verdere evolutie afwachten.

Het incident is gesloten.

09 Samengevoegde vragen van

- **Melissa Depraetere aan Nathalie Muylle** (Werk, Economie en Consumenten) over "De Europese fondsen in het kader van de brexit" (55001030C)
- **Melissa Depraetere aan Nathalie Muylle** (Werk, Economie en Consumenten) over "De Europese fondsen in het kader van de brexit" (55001242C)
- **Anneleen Van Bossuyt aan Koen Geens** (VEM Justitie en Regie der Gebouwen) over "De gevolgen van de brexit" (55001357C)

09.01 Anneleen Van Bossuyt (N-VA): Europa heeft een budget van 900 miljoen euro uitgetrokken om de meest nadelige gevolgen van de brexit op te vangen. De criteria om daarop een beroep te kunnen doen, zijn echter vrijwel onhaalbaar voor kmo's.

Is de minister het met mij eens dat ons land bij de zwaarst getroffen landen zal zijn na de brexit? Is ze er ook van overtuigd dat net onze bedrijven gebruik zouden moeten kunnen maken van die fondsen? Zal ons land een herziening van de criteria om een beroep te kunnen doen op die middelen, op de Europese onderhandelingstafel leggen?

09.02 Minister Nathalie Muylle (*Nederlands*): Nogal wat lidstaten hebben hun twijfels geuit over het gebruik van het Solidariteitsfonds voor een no-dealbrexit. De voorwaarden zijn inderdaad te restrictief en maken een daadwerkelijke solidariteit onmogelijk. Andere landen vrezen dan weer dat het eigenlijke doel van dit fonds – tussenkomen bij natuurrampen – wordt uitgehold.

entièrement perdue de vue.

La proposition de la Commission européenne n'est soutenue que par quelques pays. Une solution de rechange, éventuellement sous la forme d'un fonds spécial, est à l'étude. Cette piste est conforme au point de vue défendu d'emblée par la Belgique.

Les États membres ont conclu entre-temps un accord sur l'extension du recours au Fonds européen d'ajustement à la mondialisation, dans l'hypothèse d'un Brexit sans accord. Les conditions relatives aux restructurations qui seraient la conséquence d'un tel Brexit, sont identiques à celles en vigueur pour les autres restructurations. Dans notre pays, ce sont les Régions qui se chargent des demandes d'intervention aussi sont-elles le mieux placées pour fournir des informations à cet égard. Il est important, en revanche, que les conditions puissent aussi s'appliquer à l'ensemble d'un secteur dans une région en particulier, par exemple le secteur textile en Flandre orientale ou en Flandre occidentale.

Le gouvernement a d'ores et déjà pris dans plusieurs domaines stratégiques les précautions utiles dans la perspective d'un éventuel Brexit dur. Nous préparons encore d'autres mesures pour atténuer l'incidence d'un tel Brexit sur le marché de l'emploi et donner plus de certitudes aux employeurs comme aux travailleurs, par exemple un régime de chômage "Brexit" temporaire pour les salariés, un crédit "Brexit" et une réduction collective du temps de travail.

09.03 Anneleen Van Bossuyt (N-VA): Des conséquences négatives sont à prévoir dans l'hypothèse d'un Brexit doux également. Il convient dès lors de se demander si, dans ce cas aussi, les moyens disponibles peuvent être utilisés.

La ministre renvoie aux Régions, alors que sur le plan européen, les négociations seront probablement menées par un délégué du fédéral. J'espère que le pouvoir fédéral défendra une solution avantageuse pour nos PME.

09.04 Nathalie Muylle, ministre (en néerlandais): Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation interviendra également dans le cas d'un *soft* Brexit.

L'incident est clos.

10 Question de Anja Vanrobaeys à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs)

Slechts enkele landen steunen het voorstel van de Europese Commissie. Daarom wordt er volop naar een alternatief gezocht, waarbij er wordt gedacht aan een specifiek fonds. Dit spoort met het standpunt dat ons land van in het begin heeft verdedigd.

De lidstaten hebben inmiddels een akkoord bereikt over de uitbreiding van het gebruik van het Globaliseringsfonds in geval van een no-dealbrexit. De voorwaarden voor herstructurerings die het gevolg zijn van een no-dealbrexit, zijn identiek als die voor andere herstructurerings. Het zijn in ons land de Gewesten die instaan voor de aanvragen voor tussenkomsten en zij zijn dan ook het best geplaatst om hierover informatie te verstrekken. Belangrijk is wel dat de voorwaarden ook van toepassing kunnen zijn op een hele sector in een bepaalde regio, bijvoorbeeld de textielsector in Oost-Vlaanderen of in West-Vlaanderen.

De regering nam op meerdere beleidsdomeinen alvast de nodige voorzorgen met het oog op een eventuele no-dealbrexit. Wij bereiden nog andere maatregelen voor om de impact op de arbeidsmarkt te verzachten en meer zekerheid te geven aan werkgevers en werknemers, zoals tijdelijke brexitwerkloosheid voor bedienden, brexittijdscrediet en een collectieve arbeidsduurvermindering.

09.03 Anneleen Van Bossuyt (N-VA): Ook in het geval van een 'soft brexit' verwachten wij nadelige gevolgen. Er moet dan ook bekeken worden of ook in dat geval de middelen benut kunnen worden.

De minister verwijst naar de Gewesten, maar waarschijnlijk zal het een federale afgevaardigde zijn die straks aan de Europese onderhandelingsstafel aanschuift. Ik hoop dat het federaal niveau in het voordeel van onze kmo's zal pleiten.

09.04 Minister Nathalie Muylle (Nederlands): Het Globaliseringsfonds komt wel degelijk ook tussen in het geval van een zachte brexit.

Het incident is gesloten.

10 Vraag van Anja Vanrobaeys aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over

sur "La sous-location de comptes sur des plateformes reconnues" (55001051C)

10.01 Anja Vanrobaeys (sp.a): À l'étranger, il arrive depuis quelque temps que les comptes de plateformes en ligne soient loués sur des groupes Facebook et WhatsApp. Le quotidien *De Standaard* a découvert que de telles pratiques s'observaient également en Belgique. Le porte-parole belge de Deliveroo a déclaré que les coursiers pouvaient louer leur compte et que Deliveroo n'effectuait aucun contrôle anti-abus. Il se peut ainsi qu'une personne sans papiers soit active en tant que coursier ou que plusieurs coursiers travaillent sur un même compte.

La ministre sait-elle que ce phénomène existe également en Belgique? A-t-elle déjà chargé l'Inspection sociale de mener des enquêtes à ce sujet? Estime-t-elle également que ces pratiques constituent des infractions à la loi sur les revenus d'appoint non taxés? Cet aspect sera-t-il également abordé dans le cadre de l'enquête que mène actuellement l'auditorat du travail sur les plateformes en ligne? Quand cette enquête sera-t-elle achevée?

10.02 Nathalie Muylle, ministre (*en néerlandais*): Le régime des activités non taxées exercées par le biais de plateformes d'économie collaborative est une mesure purement fiscale. Cette question doit dès lors être adressée au ministre des Finances. Pour la question relative aux personnes sans papiers, je renvoie à Mme De Block, en charge de l'Asile et de la Migration.

Par respect pour la séparation des pouvoirs, je ne puis rien vous dire concernant l'enquête de l'Auditorat du travail. L'enquête a démarré lorsque Deliveroo a offert à ses livreurs la possibilité de passer au statut d'indépendant. Je demanderai à l'Inspection sociale de mener une enquête sur la sous-location de plates-formes de partage et en particulier sur l'aspect travail au noir.

10.03 Anja Vanrobaeys (sp.a): Je me réjouis que l'Inspection sociale mène l'enquête. Je ne suis pas opposée au progrès numérique mais celui-ci ne peut se traduire par des conditions de travail dignes du 19^e siècle.

L'incident est clos.

11 Question de Ludivine Dedonder à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "L'article 39ter de la loi relative aux contrats de travail" (55001238C)

"Het onderverhuren van accounts op de erkende platformen" (55001051C)

10.01 Anja Vanrobaeys (sp.a): In het buitenland is het al enige tijd gangbaar dat accounts van internetplatformen worden verhuurd via Facebook- en WhatsApp-groepen. *De Standaard* heeft ontdekt dat dergelijke praktijken ook in België voorkomen. De Belgische woordvoerder van Deliveroo verklaarde dat fietskoeriers hun account mogen verhuren en dat Deliveroo niet op misbruik controleert. Op die manier kan iemand zonder papieren als koerier actief zijn of kunnen er meerdere koeriers op een enkele account werken.

Is de minister ervan op de hoogte dat dit fenomeen ook in België voorkomt? Heeft ze de Sociale Inspectie daar al op af gestuurd? Is de minister het ermee eens dat dergelijke praktijken inbreuken betekenen op de wet op het onbelast bijverdienen? Komt dit aspect ook aan bod in het onderzoek dat het arbeidsauditoraat momenteel voert naar internetplatformen? Wanneer zal dat onderzoek klaar zijn?

10.02 Minister Nathalie Muylle (*Nederlands*): De regeling in verband met het onbelast bijverdienen via erkende deelplatformen is een puur fiscale maatregel. Deze vraag moet dan ook gericht worden aan de minister van Financiën. Voor de vraag over mensen zonder papieren verwijs ik dan weer naar minister De Block, die bevoegd is voor Asiel en Migratie.

Over het onderzoek van het Arbeidsauditoraat kan ik niets meedelen in respect voor de scheiding der machten. Het onderzoek is gestart toen Deliveroo zijn koeriers de mogelijkheid bood om over te stappen naar het zelfstandigenstatuut. Ik zal de Sociale Inspectie vragen om een onderzoek te voeren naar de onderverhuring van deelplatformen en in het bijzonder naar het aspect zwartwerk.

10.03 Anja Vanrobaeys (sp.a): Ik ben blij met dat onderzoek van de Sociale Inspectie. Ik heb niets tegen digitale vooruitgang, maar het mag niet leiden tot negentiende-eeuwse arbeidsomstandigheden.

Het incident is gesloten.

11 Vraag van Ludivine Dedonder aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Artikel 39ter van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten" (55001238C)

11.01 Ludivine Dedonder (PS): L'article 39^{ter} de la loi de 1978 sur le contrat de travail prévoit qu'un travailleur licencié avec au moins 30 semaines de préavis voit un tiers de celui-ci retiré pour financer des mesures augmentant son employabilité.

L'entrée en vigueur de cette disposition était prévue pour le 1^{er} janvier 2019. La loi du 26 juin 2019 l'a postposée au 30 septembre 2019 et permet qu'un arrêté délibéré en Conseil des ministres la reporte au 1^{er} janvier 2021.

Le gouvernement a-t-il adopté un arrêté reportant l'entrée en vigueur? Si oui, jusque quand? Si non, l'article est-il entré en vigueur? Comment est-il appliqué? Ne serait-il pas utile de le supprimer pour que les partenaires sociaux s'entendent?

11.02 Nathalie Muylle, ministre (en français): L'article 39^{ter} permet aux secteurs de conclure jusqu'au 1^{er} janvier 2019 une convention collective transformant des dispositions de licenciement des travailleurs ayant au moins 30 semaines de préavis en mesures augmentant l'employabilité.

Un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres peut fixer une date allant jusqu'au 1^{er} janvier 2021. Le gouvernement ne l'a pas encore pris.

Aucun secteur n'ayant conclu de CCT en exécution de l'article 39^{ter}, on ne peut rendre la mesure effective. Les négociations sont en cours.

J'ignore leur intention d'éventuelles démarches dans ce dossier. Je les laisse œuvrer pour atteindre un accord et les y invite. S'ils proposent une alternative, le politique lui accordera un suivi approprié. Ceci est aussi lié aux discussions sur le salaire minimum.

11.03 Ludivine Dedonder (PS): Doutant un peu de leur volonté, je vous interrogeais sur la pertinence de supprimer l'article. Je laisse ce point à votre réflexion.

11.01 Ludivine Dedonder (PS): Artikel 39^{ter} van de wet van 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalt dat een derde van de opzeggingsvergoeding van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, gebruikt wordt voor maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen.

Normaal gezien moest deze bepaling op 1 januari 2019 in werking treden, maar dat werd bij de wet van 26 juni 2019 uitgesteld tot 30 september 2019. Bovendien bepaalt die laatste wet dat de datum van 30 september 2019 bij een na overleg in de ministerraad vastgesteld besluit nog verder uitgesteld kan worden, tot uiterlijk 1 januari 2021.

Heeft de regering een besluit aangenomen waarmee de inwerkingtreding wordt uitgesteld? Tot welke datum wordt de inwerkingtreding in voorkomend geval uitgesteld? Zo niet, is het artikel dan in werking getreden? Hoe wordt het toegepast? Zou het niet nuttig zijn om het af te schaffen opdat de sociale partners het eens kunnen raken over een regeling?

11.02 Minister Nathalie Muylle (Frans): Krachtens artikel 39^{ter} hadden de sectoren tot 1 januari 2019 de tijd om een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten waarbij de ontslagbepalingen van de werknemers met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken omgezet worden in maatregelen die hun inzetbaarheid verhogen.

Op basis van een na overleg in de ministerraad vastgesteld koninklijk besluit kan dat uiterlijk tot 1 januari 2021 uitgesteld worden. De regering heeft dat besluit evenwel nog niet uitgevaardigd.

Aangezien geen enkele sector al een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten heeft ter voldoening aan artikel 39^{ter}, kan de maatregel niet in werking treden. De onderhandelingen zijn aan de gang.

Ik weet niet welke stappen zij eventueel willen zetten in dit dossier. Ik laat hen nu werken aan een akkoord en verzoek hen ook dat te doen. Als ze een alternatief voorstellen, zal daar op politiek vlak op passende wijze gevolg aan gegeven worden. Dat houdt ook verband met het debat over het minimumloon.

11.03 Ludivine Dedonder (PS): Aangezien we er toch wat aan twijfelen of de sociale partners hun werk zullen doen, vroeg ik u of het niet aangewezen kan zijn om het artikel te schrappen. Dat is misschien stof tot nadenken.

11.04 Nathalie Muylle, ministre (*en français*): Je ne pense pas que ce soit la position de tous les partenaires sociaux.

L'incident est clos.

12 Question de Gilles Vanden Burre à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les éco-chèques électroniques" (55001240C)

12.01 Gilles Vanden Burre (Ecolo-Groen): Suite à l'arrêté royal du 16 décembre 2015, les éco-chèques papiers seront remplacés par des éco-chèques électroniques. C'est une simplification administrative, une baisse des coûts et une garantie en cas de perte ou de vol des chèques. Dans son avis de septembre 2018, le CNT constate que le calendrier proposé pour un remplacement total au 1^{er} janvier 2018 n'a pas été réalisé.

L'arrêté royal a-t-il été adopté? Quelle est la date du passage total et définitif aux éco-chèques électroniques? Combien de travailleurs belges ont-ils reçu une partie de leur salaire en chèques-repas et en éco-chèques? Pour quel montant moyen? Quels sont les chiffres par année depuis 2015? Comptez-vous modifier la liste de ce qui peut être acheté grâce à des éco-chèques?

12.02 Nathalie Muylle, ministre (*en français*): Nombre de vos questions relèvent des Affaires sociales. La liste des produits et services pouvant être achetés avec des éco-chèques a été modifiée récemment et est d'application depuis le 1^{er} septembre 2019.

L'incident est clos.

13 Question de Sophie Thémont à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les conditions de travail des employés de call centers" (55001312C)

13.01 Sophie Thémont (PS): Les conditions de travail des employés de *call centers* sont déplorables. Depuis des années, rien ne change.

La Dernière Heure publiait récemment un article sur le sujet: emplois précaires, contrats non reconduits, droits des intérimaires bafoués, stress, pression de la part de l'employeur, conditions de travail inhumaines, peur de perdre son travail.

11.04 Minister Nathalie Muylle (*Frans*): Ik denk niet dat alle sociale partners dat standpunt delen.

Het incident is gesloten.

12 Vraag van Gilles Vanden Burre aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De elektronische ecocheques" (55001240C)

12.01 Gilles Vanden Burre (Ecolo-Groen): Overeenkomstig het koninklijk besluit van 16 december 2015 zullen de papieren ecocheques vervangen worden door elektronische ecocheques. Dat houdt een administratieve vereenvoudiging en een kostenbesparing in en biedt een garantie bij verlies of diefstal van die cheques. In zijn advies van september 2018 stelde de NAR vast dat het voorgestelde tijdpad voor een volledige omschakeling op 1 januari 2018 niet gerespecteerd werd.

Werd het koninklijk besluit goedgekeurd? Op welke datum zal er volledig en definitief naar elektronische ecocheques omgeschakeld worden? Hoeveel Belgische werknemers hebben een deel van hun loon ontvangen in de vorm van maaltijdcheques en ecocheques? Voor welk gemiddeld bedrag? Wat zijn de cijfers per jaar sinds 2015? Bent u van plan om de lijst van producten die met ecocheques aangekocht kunnen worden te wijzigen?

12.02 Minister Nathalie Muylle (*Frans*): Veel van uw vragen vallen onder de bevoegdheid van de minister van Sociale Zaken. De lijst van producten en diensten die met ecocheques aangekocht kunnen worden werd onlangs gewijzigd en is sinds 1 september 2019 van toepassing.

Het incident is gesloten.

13 Vraag van Sophie Thémont aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De arbeidsomstandigheden van de werknemers in callcenters" (55001312C)

13.01 Sophie Thémont (PS): De arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van bedienden in callcenters zijn erbarmelijk. Op dat vlak is er al jaren niets veranderd.

La Dernière Heure heeft recent een artikel aan dit onderwerp gewijd: hamburgerbanen, contracten die niet worden verlengd, rechten van uitzendkrachten die met voeten worden getreden, stress, druk van de werkgever, onmenselijke

arbeidsomstandigheden, angst om zijn job te verliezen.

Comment expliquez-vous que les conditions de travail de ces intérimaires ne s'améliorent pas? Comptez-vous vous pencher sur la situation?

Hoe verklaart u dat de arbeidsomstandigheden van deze uitzendkrachten niet verbeteren? Bent u van plan de situatie te onderzoeken?

Un second élément inacceptable concerne le rythme de travail imposé quotidiennement. Si le chiffre d'affaires n'est pas satisfaisant, le travailleur est automatiquement remplacé. Sans cesse chronométrés, ils sont soumis à un stress important.

Een tweede onaanvaardbaar aspect gaat over het werkritme dat dag in dag uit wordt opgelegd. Indien de omzet niet toereikend is, wordt de werknemer automatisch vervangen. Het werk van deze mensen wordt voortdurend gechronometreerd en zij krijgen dus een grote dosis stress te verwerken.

Allez-vous reconnaître davantage de droits aux intérimaires?

Zult u ijveren voor een betere erkenning van de rechten van die uitzendkrachten?

13.02 **Nathalie Muylle**, ministre (*en français*): Les *call centers* relèvent de la commission paritaire pour employés (CP 200). Les conditions de rémunération et de travail des travailleurs intérimaires relèvent également de ce secteur. Si tel n'est pas le cas, l'Inspection du travail peut être saisie pour ouvrir une enquête.

13.02 Minister **Nathalie Muylle** (*Frans*): De callcenters vallen onder het paritair comité voor bedienden (CP 200). De bezoldiging en arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten moeten daar ook onder vallen. Indien dat niet het geval zou zijn, kan dit bij de arbeidsinspectie aanhangig worden gemaakt, die een onderzoek kan instellen.

Au cours des trois dernières années, 70 enquêtes ont été effectuées par l'Inspection du travail au sein des *call centers*. Ces contrôles ont concerné 4 525 travailleurs.

Tijdens de afgelopen drie jaar heeft de arbeidsinspectie 70 onderzoeken gevoerd bij callcenters. Deze controles betroffen 4.525 werknemers.

Au cours de ces enquêtes, 130 infractions à la législation ont été relevées, dont 89 ont fait l'objet d'un avertissement ou d'une demande de régularisation, tandis que 41 ont fait l'objet d'un *pro justitia*.

Bij die onderzoeken kwamen 130 inbreuken op de wetgeving aan het licht. 89 daarvan gaven aanleiding tot een waarschuwing of een regularisatieaanvraag, 41 mondden uit in een *pro justitia*.

Les manquements constatés relevaient principalement des matières suivantes: documents sociaux et DIMONA, règlement du travail, paiement du pécule de vacances, paiement de la rémunération, de primes diverses et rémunération de jours fériés.

De vastgestelde tekortkomingen betroffen vooral de volgende domeinen: sociale documenten en Dimona, arbeidsreglement, uitbetaling van het vakantiegeld, van het loon, van diverse premies en van de vergoeding voor feestdagen.

Le travail intérimaire est encadré par la loi de juillet 1987 sur le travail temporaire, et le travail intérimaire et la CCT relative au travail temporaire et intérimaire. Diverses initiatives ont déjà été prises pour améliorer le statut des travailleurs, telles que l'abolition de la règle des 24 heures pour l'établissement des contrats de travail.

De uitzendarbeid wordt geregeld door de wet van juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid, en door de cao betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid. Er werden al tal van initiatieven genomen om het statuut van die werknemers te verbeteren, zoals de afschaffing van de 24 urenregel voor het opstellen van een arbeidsovereenkomst.

L'Inspection du travail est particulièrement attentive au contrôle des conditions de travail et de rémunération des intérimaires. Chaque inspecteur doit effectuer au moins 10 contrôles à ce sujet par an.

De arbeidsinspectie hecht erg veel belang aan het toezicht op de loon- en arbeidsvoorwaarden van de uitzendkrachten. Jaarlijks moet elke inspecteur minstens tien controles op dat vlak uitvoeren.

Un autre aspect du contrôle consiste à vérifier que le motif pour lequel le travailleur intérimaire est occupé chez l'utilisateur est réglementaire. Un travailleur intérimaire ne peut notamment être occupé que pour remplacer un travailleur dont le contrat a pris fin et en cas de surcroît de travail exceptionnel.

13.03 Sophie Thémont (PS): Sur trois années, il y a donc eu 70 enquêtes de l'Inspection du travail, 130 infractions relevées, 89 avertissements et 21 PV. Les conditions de travail au sein des *call centers* sont vraiment inhumaines. Il faudrait renforcer les contrôles concernant celles-ci.

L'incident est clos.

14 Question de Sophie Thémont à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "La clause de non-débauchage et l'impact pour le travailleur" (55001342C)

14.01 Sophie Thémont (PS): Dans les contrats de sous-traitance via les agences de consultance ou de travail intérimaire, de plus en plus de clauses interdisent de débaucher un travailleur mis à disposition. Ces clauses restreignent drastiquement le libre choix et la liberté professionnelle du travailleur, qui n'est généralement pas informé de ces clauses. Il arrive qu'un travailleur se voie refuser un poste parce que son employeur précédent avait prévu une telle clause dans son contrat! Les protections offertes par la loi du 3 juillet 1978 sont ainsi rendues inopérantes.

À quelles conditions de telles clauses sont-elles valides? Ne faut-il pas légiférer pour clarifier la situation?

14.02 Nathalie Muylle, ministre (en français): Les "clauses de non-débauchage" ou "clauses de non-sollicitation de personnel" stipulées dans un contrat commercial visent à interdire au contractant de débaucher un employé de son partenaire commercial. En droit commun, une telle clause inscrite dans un contrat commercial n'est pas spécifiquement réglementée. Selon la doctrine, ce type de clause entre cocontractants est, en principe, licite moyennant le fait que l'interdiction soit limitée dans le temps et que les employés visés soient identifiés.

La loi du 3 juillet 1978 contient des règles impératives de protection des travailleurs, en particulier une interdiction générale des clauses restreignant les droits du travailleur, une délimitation

Een ander aspect van het toezicht bestaat erin na te gaan of de reden waarom de uitzendkracht in dienst werd genomen overeenstemt met de regelgeving. Een uitzendkracht kan immers slechts tewerkgesteld worden voor de vervanging van een werknemer wiens contract afgelopen was of bij een uitzonderlijk hogere werklust.

13.03 Sophie Thémont (PS): In drie jaar tijd heeft de arbeidsinspectie dus 70 onderzoeken uitgevoerd, 130 inbreuken vastgesteld, 89 waarschuwingen uitgestuurd en 21 processen-verbaal opgesteld. De arbeidsomstandigheden in de callcenters zijn echt onmenselijk. De controles daar zouden opgevoerd moeten worden.

Het incident is gesloten.

14 Vraag van Sophie Thémont aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De gevolgen van een niet-afwervingsbeding voor de werknemer" (55001342C)

14.01 Sophie Thémont (PS): In de onderaannemingscontracten via consultancy- of uitzendbureaus wordt het weggopen van een gedetacheerde werknemer steeds vaker via clausules verboden. Die clausules vormen een drastische inperking van de keuzevrijheid en de professionele vrijheid van de werknemer, die hiervan doorgaans niet op de hoogte gebracht wordt. Het gebeurt soms dat een werknemer een baan geweigerd wordt omdat zijn vorige werkgever een dergelijke clausule in zijn contract had opgenomen! De bescherming die de wet van 3 juli 1978 biedt wordt op die manier ongedaan gemaakt.

Onder welke voorwaarden zijn dergelijke clausules geldig? Moet er geen wetgevend werk verricht worden om hierin klaarheid te scheppen?

14.02 Minister Nathalie Muylle (Frans): Clausules tegen het weggopen van werknemers of niet-concurrentiebedingen in een handelscontract zijn bedoeld om de contractant te verbieden een werknemer van zijn zakenpartner aan te werven. In het gemeen recht is een dergelijke clausule in een handelscontract niet specifiek geregeld. Volgens de rechtsleer is een dergelijk beding tussen de medecontractanten in principe rechtmatig, op voorwaarde dat het verbod beperkt is in de tijd en dat de beoogde werknemers geïdentificeerd worden.

De wet van 3 juli 1978 omvat dwingende regels voor de bescherming van de werknemers, met name een algemeen verbod op clausules die de rechten van de werknemer beperken, een afbakening van

des obligations de loyauté et des conditions strictes pour les clauses de non-concurrence. Ce type de clause figurant dans le contrat commercial et non dans le contrat de travail, ces dispositions protectrices ne sont pas applicables aux travailleurs, alors qu'elles le seraient si la clause figurait dans le contrat de travail.

Les juridictions du travail ont déjà décidé qu'une telle clause dans le contrat commercial pouvait constituer un abus de droit vis-à-vis du travailleur et que l'usage d'une telle clause dégenère en abus de droit lorsqu'il y a une disproportion flagrante entre l'avantage retiré par l'entreprise et l'inconvénient subi par le travailleur. Le conflit peut donc être résolu, par le juge, par l'application de la règle de proportionnalité de la norme mise en oeuvre par rapport au but légitimement poursuivi. En cas d'une clause de non-débauchage illégitime ou abus de droit lors de son application, le travailleur peut donc saisir le tribunal afin de préserver ses droits.

Concernant l'opportunité de prévoir un cadre légal, je vais demander un avis au CNT.

L'incident est clos.

Le **président**: Les questions n^{os} 55001337C de Mme Chanson et 55001428C de Mme Depraetere sont transformées en questions écrites. La question n^o 55001423C de Mme Reuter est reportée.

15 Questions jointes de

- Steven De Vuyst à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "L'allocation de garantie de revenu" (55001447C)
- Anja Vanrobaeys à Maggie De Block (Affaires sociales, Santé publique, Asile et Migration) sur "L'incidence des augmentations de salaire sur le revenu net des travailleurs à temps partiel avec AGR" (55001479C)

15.01 Steven De Vuyst (PVDA-PTB): Depuis la récente hausse des salaires, les travailleurs qui font appel à l'allocation de garantie de revenu (AGR) après être devenus involontairement chômeurs à temps partiel ont vu leur situation financière se détériorer. En effet, si l'augmentation salariale de 1,1 % a bel et bien été mise en œuvre, le montant brut de référence de l'AGR n'a pas augmenté en conséquence.

La ministre a-t-elle déjà pris des mesures pour résoudre ce problème et les ayants droit récupéreront-ils avec effet rétroactif le montant ainsi

de loyauté et des conditions strictes pour les clauses de non-concurrence. Ce type de clause figurant dans le contrat commercial et non dans le contrat de travail, ces dispositions protectrices ne sont pas applicables aux travailleurs, alors qu'elles le seraient si la clause figurait dans le contrat de travail.

Arbeidsrechtbanken hebben al bepaald dat een dergelijke clause in het commerciële contract als een vorm van rechtsmisbruik jegens de werknemer kan aangemerkt worden en dat het gebruik van zulke clausules kan leiden tot rechtsmisbruik als er een duidelijke wanverhouding bestaat tussen het voordeel voor het bedrijf en de nadelen voor de werknemer. Het conflict kan dus door de rechter worden opgelost, door de toepassing van de regel van de proportionaliteit van de geldende norm en het wettig nagestreefde doel. Als er sprake is van een onwettige clause tegen het weggooien van werknemers of rechtsmisbruik door de toepassing ervan, kan de werknemer dus de gang naar de rechtbank maken om zijn rechten te vrijwaren.

Ik zal de NAR om advies vragen over de wenselijkheid van een wettelijk kader.

Het incident is gesloten.

De **voorzitter**: Vragen nrs. 55001337C van mevrouw Chanson en 55001428C van mevrouw Depraetere worden omgezet schriftelijke vragen. Vraag nr. 55001423C van mevrouw Reuter wordt uitgesteld.

15 Samengevoegde vragen van

- Steven De Vuyst aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De inkomensgarantie-uitkering" (55001447C)
- Anja Vanrobaeys aan Maggie De Block (Sociale Zaken, Volksgezondheid, Asiel en Migratie) over "De impact van loonsverhogingen op het netto-inkomen van deeltijdse werknemers met een IGU-toeslag" (55001479C)

15.01 Steven De Vuyst (PVDA-PTB): Wie een beroep doet op de inkomensgarantie-uitkering (IGU) omdat men ongewild deeltijds werkloos is geworden, houdt na de recente loonsverhoging minder over dan daarvoor. De oorzaak daarvan is dat de loonsverhoging van 1,1 % wel uitgevoerd is, maar dat het brutorefertebedrag van de IGU niet mee gestegen is.

Heeft de minister al stappen gezet om dit op te lossen en zullen de rechthebbenden het bedrag dat ze mislopen hebben, met terugwerkende kracht

perdu? D'autres montants de référence doivent-ils être adaptés? La ministre va-t-elle prendre ses dispositions pour que ces adaptations soient dorénavant automatiques?

15.02 Anja Vanrobaeys (sp.a): Dans ce cas, il est particulièrement pénible que des personnes perdent de l'argent après une hausse des salaires puisque l'AGR vise précisément à lutter contre les pièges à l'emploi. Les intéressés travaillent à temps partiel, bénéficient d'une hausse de salaire et se retrouvent soudain avec un revenu mensuel réduit. La ministre va-t-elle résoudre rapidement ce problème?

15.03 Nathalie Muylle, ministre (*en néerlandais*): Une des conditions d'octroi de l'AGR est que le salaire mensuel brut moyen normal de l'emploi à temps partiel soit inférieur au salaire mensuel de référence. Ce dernier a été aligné sur le revenu minimum mensuel moyen. Il s'agit actuellement d'un montant de 1 593,81 euros. Ce montant est rehaussé de 2 % lors du dépassement de l'indice pivot.

Une augmentation du salaire peut entraîner la perte du droit à l'allocation de garantie de revenu complémentaire si l'augmentation induit un dépassement du salaire mensuel de référence par le salaire mensuel brut.

Le projet d'accord interprofessionnel 2019-2020 prévoit une hausse de 1,1 % du salaire mensuel. Le CNT ne s'est pas encore accordé sur ce point. Dès qu'un accord aura été conclu, le plafond salarial pour l'octroi de l'allocation de garantie de revenu augmentera automatiquement dans la foulée.

D'autres montants de référence sont fixés dans la réglementation en matière de chômage et ne peuvent pas générer des problèmes de ce type.

Dès lors que les bénéficiaires de l'AGR sont des travailleurs à temps partiel qui cherchent néanmoins un emploi à temps plein, il ne faut pas perdre de vue que cette allocation a toujours un caractère temporaire. L'objectif reste d'accroître leur revenu par le biais du travail. C'est du reste la finalité des nouvelles règles qui obligent les employeurs à proposer les heures libérées à des travailleurs bénéficiant d'une AGR.

Il est urgent de conclure un accord sur les salaires minimums. C'est précisément l'absence de cet accord qui génère le problème abordé dans la présente question.

15.04 Steven De Vuyst (PVDA-PTB): Espérons, en effet, que cet accord intervienne rapidement et

terugkrijgen? Zijn er nog andere refertebedragen die aangepast moeten worden? Zal de minister een regeling uitwerken om dergelijke aanpassingen voortaan automatisch te laten doorgang vinden?

15.02 Anja Vanrobaeys (sp.a): Dat mensen in de praktijk verlies doen na een loonsverhoging is in dit geval bijzonder pijnlijk omdat de IGU-regeling er net op gericht is de werkloosheidsval te bestrijden. De betrokkenen werken deeltijds, krijgen een loonsverhoging en houden per maand ineens minder over dan daarvoor. Zal de minister dit probleem snel oplossen?

15.03 Minister Nathalie Muylle (*Nederlands*): Een van de toekenningsvoorwaarden voor de IGU is dat het normaal gemiddeld brutomaandloon van de deeltijdse tewerkstelling minder bedraagt dan het refertemaandloon. Dat refertemaandloon is gelijkgesteld aan het gemiddelde minimum maandinkomen. Het betreft momenteel een bedrag van 1.593,81 euro. Dat bedrag wordt met 2 % verhoogd bij overschrijding van de spilindex.

Een stijging van het loon kan ertoe leiden dat het recht op de aanvullende inkomensgarantie-uitkering vervalt indien de stijging ertoe leidt dat het brutomaandloon het bedrag van het refertemaandloon overschrijdt.

In het ontwerp van interprofessioneel akkoord 2019-2020 stijgt het maandloon met 1,1 %. Daarover is er nog geen akkoord in de NAR. Zodra dat er komt zal de loonsgrens voor de inkomensgarantie-uitkering automatisch meestijgen.

Andere refertebedragen worden bepaald in de werkloosheidsreglementering en die kunnen dergelijke problemen niet veroorzaken.

Men mag niet vergeten dat een IGU altijd als een tijdelijke situatie moet worden gezien, want het gaat om mensen die deeltijds werken, maar een voltijdse baan beogen. Het doel blijft dat hun inkomen via werk wordt verhoogd. Daartoe dienen trouwens de nieuwe regels die werkgevers verplicht om vrijgekomen uren aan werknemers in deze situatie aan te bieden.

Een akkoord over de minimumlonen is wel degelijk dringend. Het probleem dat we in deze vraag aanraken, vloeit voort uit het uitblijven daarvan.

15.04 Steven De Vuyst (PVDA-PTB): Het valt inderdaad te hopen dat dit akkoord er snel komt en

que l'AGR puisse augmenter dans la foulée le plus rapidement possible. Il est anormal que des travailleurs qui obtiennent une augmentation de salaire aient finalement un revenu net inférieur.

15.05 Anja Vanrobaeys (sp.a): Voir son salaire net diminuer soudainement après avoir obtenu une augmentation salariale est effectivement absurde. Du reste, dans certains secteurs tels que celui des commerces, par exemple, il n'est pas si facile de recruter des travailleurs pour effectuer plus d'heures. Souvent, les travailleurs ne réussissent donc pas à sortir de la situation dans laquelle ils se trouvent.

L'incident est clos.

16 Question de Evita Willaert à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "La situation en ce qui concerne le plan d'action de la DG Personnes handicapées" (55001460C)

16.01 Evita Willaert (Ecolo-Groen): En commission des Affaires sociales, Kris Peeters, alors qu'il était ministre de l'Emploi, chargé des Personnes handicapées, a présenté au début de 2019 un plan d'action relatif au fonctionnement de la Direction générale Personnes handicapées (DG HAN). Depuis, le service téléphonique y est plus efficace et les délais de décision sont plus courts.

Pourrions-nous disposer des chiffres qui démontrent cette évolution noir sur blanc? La ministre peut-elle indiquer où en sont les neuf points d'action du plan ainsi que le suivi des recommandations de l'audit? L'accessibilité téléphonique de la DG HAN s'est-elle réellement améliorée? Quelles sont les conclusions de l'étude préalable relative au successeur de Tetra? Où en est le développement de ce successeur en coopération avec l'ASBL Smals? Une application a-t-elle été développée pour remplacer les documents sur support papier? Les formulaires de contact ont-ils déjà été améliorés?

Où en est la fusion de l'équipe bruxelloise dans l'optique d'un accueil d'accès aisé et d'un meilleur service à la tour des Finances? Quelles améliorations ont-elles été apportées à My Handicap? Comment se déroulent la coopération et la concertation avec les CPAS et les mutualités? Où en est la réflexion sur le rôle des médecins?

16.02 Nathalie Muylle, ministre (*en néerlandais*): À la suite des recommandations de l'audit fédéral interne, les objectifs opérationnels de toutes les

dat de IGU zo snel mogelijk mee kan stijgen. Het is een anomalie dat mensen die een loonsverhoging krijgen, uiteindelijk minder geld overhouden.

15.05 Anja Vanrobaeys (sp.a): Na een loonsverhoging ineens minder overhouden is inderdaad kafkaïens. In bepaalde sectoren is het trouwens niet zo evident om werknemers voor meer uren aan te werven, bijvoorbeeld in winkels. De werknemers zitten daardoor vaak vast in hun bestaande situatie.

Het incident is gesloten.

16 Vraag van Evita Willaert aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De stand van zaken met betrekking tot het actieplan van de DG Personen met een handicap" (55001460C)

16.01 Evita Willaert (Ecolo-Groen): In de commissie voor Sociale Zaken stelde Kris Peeters, gewezen minister voor Werk en bevoegd voor Personen met een handicap, begin 2019 een actieplan voor met betrekking tot de werking van de Directie-generaal Personen met een handicap (DG HAN). Sindsdien verloopt de telefonische dienstverlening er vlotter en zijn de beslissingstermijnen korter.

Kunnen we de cijfers krijgen die deze evolutie zwart op wit aantonen? Kan de minister aangeven hoe het concreet staat met de negen actiepunten in het plan en met de opvolging van de aanbevelingen van de audit? Werd de telefonische bereikbaarheid inderdaad verbeterd? Wat zijn de resultaten van de voorstudie voor een opvolger van Tetra? Hoever staat de ontwikkeling in samenwerking met de vzw Smals? Werd er een toepassing ontwikkeld voor de vervanging van papieren documenten? Werden de contactformulieren al verbeterd?

Hoe staat het met de fusie van het team Brussel voor een laagdrempelig onthaal en een betere dienstverlening in de Financietoren? Welke verbeteringen werden er aangebracht in 'My Handicap'? Hoe verlopen de samenwerking en het overleg met de OCMW's en de ziekenfondsen? Hoe staat het met de reflectie over de rol van de artsen?

16.02 Minister Nathalie Muylle (*Nederlands*): In navolging van de aanbevelingen van de federale interne audit werden de operationele doelstellingen

équipes de la DG HAN ont été redéfinis. Ils doivent désormais faire l'objet d'un suivi sur la base de tableaux mensuels comportant des indicateurs de performance en matière de réduction des délais de traitement des demandes de dossier et d'accessibilité téléphonique des services. Des instruments ont été développés pour pouvoir assurer le suivi des demandes dans le processus de traitement. Les demandes sans suite sont désormais contrôlées systématiquement en vue de la clôture de ces dossiers.

Le rôle, la description de fonction et les objectifs de l'équipe des facilitateurs ont été revus afin de clarifier la structure dans laquelle ces personnes sont formées. Un consultant extérieur doit réaliser une étude de la charge de travail des équipes. Ces résultats, attendus en janvier 2020, seront pertinents pour une meilleure répartition des moyens. Quatre nouvelles recrues sont venues renforcer le soutien juridique, administratif et technique et la coordination des équipes. L'échange de bonnes pratiques en matière d'organisation et de qualité des dossiers a été amélioré grâce à une concertation régulière réunissant les facilitateurs, les médecins ou les assistants sociaux. Les adaptations techniques de l'environnement IT utilisé par les médecins évaluateurs dans l'application Medic-e ont été réalisées.

L'administration a organisé des sessions de familiarisation sous la direction d'un consultant extérieur pour se faire une idée de la manière dont les clients interagissent avec la DG HAN et pour identifier les problèmes ayant une incidence sur les services fournis. Des changements ont été imaginés sur cette base et ils seront intégrés dans le nouveau projet *First Time Right*.

Il a été procédé au recrutement de 21 téléphonistes et d'un *talent exchange* pour rendre les services accessibles au public. Un programme de formation accélérée de vingt jours a été mis en place. À partir d'avril 2019, le *call center* sera en mesure de répondre à plus de 99 % des appels. La migration de la téléphonie s'est déroulée en octobre 2019.

L'étude préalable réalisée avec Smals a débuté au printemps de 2019 par une analyse des processus existants en matière de traitement des dossiers. Le 1^{er} juillet 2019, une description des processus principaux a été remise, en même temps que 95 descriptions de problèmes et propositions d'amélioration. Je m'en suis inspirée pour échauffer un plan d'approche pour la conception d'un tout nouveau système à l'horizon 2023. Le

van alle teams van de DG HAN opnieuw gedefinieerd. Ze moeten voortaan worden opgevolgd op basis van de maandelijkse tabellen met prestatie-indicatoren inzake kortere termijnen voor de behandeling van de dossieraanvragen en de telefonische toegankelijkheid van de diensten. Er werden instrumenten ontwikkeld om de aanvragen in het behandelingsproces te kunnen opvolgen. Aanvragen zonder gevolg worden nu systematisch gecontroleerd met het oog op het afsluiten ervan.

De rol, de functiebeschrijving en de doelstellingen van de team facilitators zijn herzien met het oog op een duidelijkere structuur waarin zij opgeleid worden. Een externe consultant moet een studie van de werklast van de teams uitvoeren. Die resultaten worden verwacht in januari 2020 en zijn relevant voor een betere verdeling van de middelen. De juridische, administratieve en technische ondersteuning en coördinatie van de teams werd versterkt via vier aanwervingen. Het delen van de goede praktijken inzake organisatie en kwaliteit van de dossiers is verbeterd dankzij regelmatig overleg door team facilitators, artsen of maatschappelijk assistenten. De technische aanpassingen van de IT-omgeving die door de evaluerende artsen bij de Medic-e-toepassing wordt gebruikt, is uitgevoerd.

De administratie heeft onder leiding van een externe consultant kennismakingssessies georganiseerd om een zicht te krijgen op de manier waarop de klanten de interacties met DG HAN beleven en om problemen met een impact op de dienstverlening te identificeren. Op basis daarvan werden er veranderingen uitgedokterd die zullen worden geïntegreerd in het nieuwe project *First Time Right*.

Er werden 21 telefoonmedewerkers en een *talent exchange* aangeworven om de diensten toegankelijk te maken voor het publiek. Een versneld opleidingsprogramma van twintig dagen is ingevoerd. Vanaf april 2019 kan meer dan 99 % van de oproepers het callcenter bereiken. De migratie van het telefoniesysteem is gebeurd in oktober 2019.

De voorstudie met Smals startte in het voorjaar van 2019 met een analyse van de bestaande processen inzake dossierbehandeling. Op 1 juli 2019 werd een beschrijving van de hoofdprocessen opgeleverd, samen met 95 probleemstellingen en voorstellen tot verbetering. Mede op basis daarvan heb ik een plan van aanpak opgesteld voor de bouw van een volledig nieuw systeem tegen 2023. Op 18 oktober 2019 heeft de ministerraad dat plan

18 octobre 2019, le Conseil des ministres a avalisé ce plan et j'ai donné le feu vert à la DG HAN et à Smals pour procéder à sa mise en oeuvre. On déterminera d'abord la portée et le phasage du projet et une architecture technique sera définie.

Le développement du projet qui bénéficiera d'une enveloppe de onze millions d'euros sera lancé début 2020. Les acteurs de terrain y seront associés.

Pour l'heure, c'est Fedopress qui imprime et expédie les lettres de la DG HAN. D'ici avril 2020, Fedopress et MinFin se chargeront aussi de la production de documents sur la base des éléments fournis par la DG HAN. Des ajustements de fond pourront ainsi être mis en place de manière flexible grâce à ce dispositif. Les profils techniques requis à cet effet ont déjà été avalisés.

La mise au point des nouvelles versions des formulaires de contact et leur migration se poursuivent. La fusion de l'équipe bruxelloise est terminée et les citoyens peuvent compter sur un service de meilleure qualité à l'accueil de la tour des Finances. Chaque semaine, les membres de l'équipe assistent environ 300 personnes.

L'application "My Handicap" a déjà été adaptée, de sorte à permettre aux caisses d'assurance soins de consulter les dossiers qui les intéressent. La Smals développe simultanément diverses fonctionnalités. Cet accès était souhaité tant par les caisses d'assurance soins que par d'autres organisations. Nous avons réussi à résoudre encore quelques problèmes techniques lors d'une réunion et le personnel peut désormais consulter plus facilement les dossiers via 'My Handicap'.

La DG HAN a participé cette année aux journées provinciales organisées par le SPP Intégration sociale et les CPAS. Ce fut l'occasion de fournir des informations sur "My Handicap", ainsi que sur la procédure de demande. Des réunions de coordination trimestrielles sont désormais programmées à l'intention des mutualités.

La réflexion consacrée au problème des médecins sera formalisée dans un nouveau projet, baptisé Eva. Il a débuté cette année et vise à améliorer l'évaluation en révisant le rôle des médecins coordinateurs, des médecins indépendants et des assistants.

Trois médecins statutaires supplémentaires ont été engagés et une procédure de sélection est en cours pour le recrutement de huit assistants qui

goedgekeurd en heb ik het groen licht gegeven aan DG HAN en aan Smals om dit op te starten. Eerst worden nu de reikwijdte en de fasering van het project bepaald en wordt een technische architectuur uitgetekend.

Begin 2020 start de ontwikkeling, waarvoor er 11 miljoen euro is uitgetrokken. Het werkveld wordt erbij betrokken.

Op dit moment staat Fedopress in voor het drukken en versturen van de brieven van de DG HAN. Tegen april 2020 moeten Fedopress en MinFin ook instaan voor de productie van documenten op basis van de input van de DG HAN. Dankzij deze voorziening zullen we flexibel inhoudelijke aanpassingen kunnen doorvoeren. De technische profielen die hiervoor nodig zijn, werden al goedgekeurd.

De redesign en de migratie van de contactformulieren worden voort uitgewerkt. De fusie van het Brusselse team is gebeurd, inclusief een betere dienstverlening voor de burgers aan het onthaal van de Financietoren. Het team helpt wekelijks ongeveer 300 personen verder.

'My Handicap' is al aangepast om de zorgkassen toegang te geven tot de dossiers die hen aanbelangen. Daarnaast werkt Smals verschillende functionaliteiten uit. Zowel de zorgkassen als andere organisaties wilden een dergelijke toegang. In een vergadering hebben wij nog wat technische aandachtspunten kunnen oplossen en het werkveld kan nu vlotter dossiers consulteren via 'My Handicap'.

De DG HAN was dit jaar aanwezig op de provinciale ontmoetingsdagen van de POD Maatschappelijke Integratie en de OCMW's. Daar werd er informatie gegeven over 'My Handicap' en over de aanvraagprocedure. Ten behoeve van de ziekenfondsen worden er voortaan driemaandelijks coördinatievergaderingen georganiseerd.

De denkoefening over de problematiek van de artsen wordt geformaliseerd in een nieuw project, Eva genaamd. Dat is dit jaar opgestart en wil de beoordeling verbeteren door de statusrol te herzien van de coördinerende artsen, de zelfstandige artsen en de evaluatieassistenten.

Drie bijkomende statutaire artsen werden aangeworven en momenteel loopt een selectieprocedure voor de aanwerving van acht

participeront à un projet pilote afin d'intégrer leur fonction dans le cadre de l'évaluation multidisciplinaire du handicap. Le projet vise également à répondre aux recommandations formulées à la suite de l'audit sur le contrôle qualité des décisions prises lors de l'évaluation du handicap.

Le chemin a été long, mais je perçois une dynamique très positive au sein de l'administration et une réelle volonté de prendre les choses en main. Pour moi, il est particulièrement important que le service fourni soit le plus fluide et le plus efficace possible.

16.03 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Je suis ravie de cette évolution positive.

L'incident est clos.

17 Questions jointes de

- **Steven De Vuyst à Nathalie Muylle** (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les actions pour un salaire minimum décent" (55001493C)
- **Nadia Moscufo à Nathalie Muylle** (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les actions pour un salaire minimum décent" (55001495C)

17.01 Steven De Vuyst (PVDA-PTB): Le 12 novembre, la centrale FGTV Horval pour les secteurs de l'alimentation et de l'horeca a mené une action pour plaider pour un salaire minimum de 14 euros de l'heure. En Belgique aussi, le nombre de travailleurs pauvres est en hausse et un travailleur sur vingt doit joindre les deux bouts avec un revenu inférieur au seuil de pauvreté. Bien que le *tax shift* ait réduit annuellement les cotisations sociales des employeurs de 3,4 milliards d'euros, il ne s'est pas traduit par un accroissement de l'emploi ou de meilleures conditions de rémunération. Il est dès lors grands temps d'augmenter les salaires minimums.

Comment se fait-il que le nombre de travailleurs pauvres continue à augmenter en Belgique? La ministre pense-t-elle également qu'une augmentation du salaire minimum constitue une bonne manière de réduire le nombre de travailleurs pauvres, de limiter les pièges à l'emploi et de générer des recettes supplémentaires pour la sécurité sociale?

17.02 Nathalie Muylle, ministre (*en néerlandais*): La proportion de travailleurs pauvres est passée de 4,8 % en 2014 à 5,5 % en 2018. La moyenne de l'UE s'élève à 9,2 %. Aux Pays-Bas, en France et en Allemagne, ce pourcentage est plus élevé que chez nous.

evaluatieassistenten die zullen meewerken aan een proefproject om hun functie te integreren in het kader van de multidisciplinaire evaluatie van de handicap. Met het project wil men ook de aanbevelingen van de audit uitvoeren over de kwaliteitscontrole van de beslissingen, genomen bij de evaluatie van de handicap.

We komen van ver, maar ik merk in de administratie een heel positieve dynamiek om de zaken aan te pakken. Voor mij moet vooral de dienstverlening zo vlot en efficiënt mogelijk verlopen.

16.03 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Ik ben heel blij met heel die positieve evolutie.

Het incident is gesloten.

17 Samengevoegde vragen van

- **Steven De Vuyst aan Nathalie Muylle** (Werk, Economie en Consumenten) over "De acties voor een leefbaar minimumloon" (55001493C)
- **Nadia Moscufo aan Nathalie Muylle** (Werk, Economie en Consumenten) over "De acties voor een leefbaar minimumloon" (55001495C)

17.01 Steven De Vuyst (PVDA-PTB): Op 12 november voerde de ABVV-centrale voor de voedingssector en de horeca Horval actie voor een minimumloon van 14 euro per uur. Ook in België neemt het aantal werkende armen toe en 1 op de 20 werknemers moet hier rondkomen met een inkomen onder de armoedegrens. Hoewel de *taxshift* een jaarlijkse korting van 3,4 miljard euro aan sociale bijdragen betekent voor de werkgevers, heeft die niet geleid tot meer werkgelegenheid of een betere verloning. Het is dan ook de hoogste tijd dat de minimumlonen worden opgetrokken.

Hoe komt het dat het aantal werkende armen in België is blijven stijgen? Is de minister het ermee eens dat een hoger minimumloon een goede manier is om het aantal werkende armen te verlagen, om de werkloosheidsval te verkleinen en om te zorgen voor extra inkomsten voor de sociale zekerheid?

17.02 Minister Nathalie Muylle (*Nederlands*): Het percentage werkende armen steeg van 2014 tot 2018 van 4,8 naar 5,5 %. Het EU-gemiddelde bedraagt 9,2 %. In Nederland, Frankrijk en Duitsland ligt het percentage hoger dan bij ons.

La pauvreté est souvent due à une conjonction de facteurs et ne se prête pas, dès lors, à la généralisation. Notre système de concertation sociale et de formation centralisée des salaires explique que le pourcentage de personnes actives et en situation de pauvreté est moins élevé dans notre pays que chez nos voisins. Les travailleurs en situation de pauvreté font généralement partie d'un ménage dont l'un des partenaires est sans emploi ou dont les revenus proviennent uniquement d'emplois temporaires ou à temps partiel. Travailler sur une base fixe et à temps plein est plus fréquent dans notre pays que chez nos voisins.

L'augmentation du salaire minimum n'aurait qu'un effet partiel sur les travailleurs en situation de pauvreté. Il appartient aux partenaires sociaux, au sein du CNT, de modifier la CCT relative au salaire minimum et d'augmenter celui-ci. Le prochain gouvernement devra s'employer à consolider les revenus.

Plusieurs mesures ayant un effet positif ont déjà été prises, telles que le *tax shift* impliquant une augmentation nette plus importante du pouvoir d'achat des personnes aux salaires les plus bas. Grâce à l'enveloppe bien-être, les plus bas salaires voient leur situation s'améliorer. Les allocations ont entre-temps également été relevées à plusieurs reprises.

17.03 Steven De Vuyst (PVDA-PTB): Les personnes aux revenus les plus faibles connaissent des difficultés en raison de l'augmentation du prix des logements, des loyers et de l'énergie. Elles se retrouvent bel et bien plus facilement en situation de pauvreté qu'il y a cinq ans.

Dans notre pays, le salaire minimum s'élève à 9,69 euros de l'heure, soit nettement moins que dans d'autres pays européens.

De nombreuses mesures prises au cours des cinq dernières années ont eu pour effet d'affaiblir le pouvoir d'achat. Les richesses créées par les travailleurs tombent de moins en moins dans leur escarcelle, la part du capital est de plus en plus importante et la prospérité est de moins en moins redistribuée à ceux qui en ont le plus besoin.

Nous avons déposé une proposition de loi visant à faire augmenter le salaire minimum. Je pense qu'un salaire minimum de 14 euros constitue une revendication justifiée qui est également partagée par les syndicats. Cet objectif est tout à fait réalisable si l'on prend en considération toutes les hausses importantes de productivité. Cette

Armoede is vaak te wijten aan een samenloop van factoren en kan bijgevolg niet veralgemeend worden. Dat het percentage werkende armen in ons land lager ligt dan in onze buurlanden, valt te verklaren door ons systeem van sociaal overleg en gecentraliseerde loonvorming. Werkende armen zijn meestal mensen die deel uitmaken van een gezin waarvan een van de partners geen baan heeft of waar er alleen van tijdelijke of deeltijdse banen moet worden rondgekomen. In ons land wordt er meer dan in onze buurlanden op vaste basis en voltijds gewerkt.

De verhoging van het minimumloon zou maar voor een deel effect hebben op de werkende armen. De sociale partners in de NAR zijn aan zet om de cao inzake minimumlonen aan te passen en het minimumloon te verhogen. De volgende regering moet inzetten op de versterking van het inkomen.

Een aantal maatregelen met een gunstig effect werd reeds genomen, zoals de taxshift, die voor de laagste lonen een hogere nettoverhoging van de koopkracht inhoudt. Door de welvaartsenveloppe gaan de laagste lonen erop vooruit. Ook de uitkeringen zijn ondertussen meermaals opgetrokken.

17.03 Steven De Vuyst (PVDA-PTB): Mensen met de laagste inkomens komen in de problemen doordat de huizenprijzen, de huurprijzen en de energieprijzen gestegen zijn. Zij verzeilen vandaag wel degelijk makkelijker in de armoede dan vijf jaar geleden.

Het minimumloon in ons land bedraagt 9,69 euro per uur. Dat is alleszins heel wat lager dan in andere Europese landen.

De afgelopen vijf jaar zijn er heel wat koopkrachtondermijnende maatregelen genomen. De rijkdom die door werknemers wordt gecreëerd, vloeit steeds minder terug naar de werknemers zelf, het aandeel van kapitaal wordt stelselmatig groter en de welvaart wordt steeds minder herverdeeld naar wie dat het meest nodig heeft.

Wij hebben een wetsvoorstel ingediend om het minimumloon te verhogen. Ik denk dat een minimumloon van 14 euro een gerechtvaardigde eis is, die ook door de vakbonden wordt gedeeld. Dat is zeker realiseerbaar door al die grote productiviteitswinsten. Dat zal op zijn beurt leiden tot een positieve economische spiraal, die

évolution entraînera à son tour une spirale économique positive qui bénéficiera également à la classe moyenne. Le fossé salarial s'en trouvera également réduit. Une hausse de 1,1 % du salaire minimum constituerait un pas dans la bonne direction, mais ce dernier ne sera pas suffisant pour améliorer le sort des travailleurs pauvres. Nous pensons qu'une hausse de 3,5 % serait préférable.

17.04 Nathalie Muylle, ministre (*en néerlandais*): Pour les personnes ayant de faibles revenus – et certainement pour les femmes –, le problème se pose surtout en termes de mobilité et de garde d'enfants.

M. De Vuyst parle d'un salaire minimum de 14 euros l'heure, ce qui représente tout de même une augmentation de près de 40 %! Dans le même temps, il parle d'une augmentation de 3,5 % comme d'une belle avancée. Combien d'emplois détruirons-nous en optant pour une augmentation de 40 %? Nous devons tout mettre en œuvre, en effet, pour obtenir l'approbation par le Groupe des 10 de l'accord relatif aux augmentations de 1,1 % et 3,4 %, lequel se trouve actuellement sur la table. Je trouve révoltant que les salaires moyens en aient déjà bénéficié mais que les bas salaires perdent 18 euros, chaque mois, en l'absence d'accord.

17.05 Steven De Vuyst (PVDA-PTB): Porter le salaire minimum à 14 euros n'entraînera absolument pas de pertes d'emploi. La productivité continue de croître en Belgique mais elle est injustement répartie. Les gains de productivité peuvent supporter une augmentation du salaire minimum. Si un accord se fait attendre au sein du Groupe des 10, c'est parce qu'une augmentation de 1,1 % des salaires minimums est trop faible. Une augmentation substantielle du salaire minimum permettra de relancer l'économie.

L'incident est clos.

18 Question de Evita Willaert à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les actions positives visant une plus grande égalité des chances sur le marché du travail" (55001600C)

18.01 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Grâce à l'arrêté royal du 11 mars 2019, il est possible de développer des actions positives – mesures provisoires destinées à éliminer les inégalités dont sont victimes certains groupes à risque sur le marché de l'emploi et au travail – sans enfreindre les dispositions antidiscrimination. Ces actions sont absolument indispensables. De plus, en ce qui concerne le taux d'emploi de personnes issues de

ultérieurement aussi de la moyenne classe ten bon zal komen. Ook de loonkloof zal daarmee kleiner worden. Een verhoging van 1,1 % van het minimumloon is een stap in de goede richting, maar is niet voldoende om de werkende armen er bovenop te helpen. Wij denken eerder aan een verhoging met 3,5 %.

17.04 Minister Nathalie Muylle (*Nederlands*): Bij mensen met lage lonen – en al zeker bij vrouwen – is er vooral een probleem van mobiliteit en van kinderopvang.

De heer De Vuyst heeft het over een minimumloon van 14 euro per uur. Dat is wel een verhoging met bijna 40 %! Tegelijk zegt hij dat een verhoging van 3,5 % al een mooie stap zou zijn. Hoeveel jobs zullen we vernietigen als we gaan naar een verhoging met 40 %? We moeten er inderdaad alles aan doen om het akkoord dat nu op tafel ligt over 1,1 % en 3,4 %, door de Groep van Tien goedgekeurd te krijgen. Ik vind het schrijnend dat de middelste lonen dit al gehad hebben, maar dat de laagste lonen elke maand 18 euro verliezen door het ontbreken van een akkoord.

17.05 Steven De Vuyst (PVDA-PTB): Het verhogen van het minimumloon tot 14 euro zal helemaal niet leiden tot jobverlies. De productiviteit in België groeit nog steeds, maar is onrechtvaardig verdeeld. De productiviteitswinsten kunnen de stijging van het minimumloon aan. Een akkoord in de Groep van Tien blijft uit, omdat een verhoging van 1,1 % voor de minimumlonen te weinig is. Door het minimumloon substantieel op te trekken, zal de economie aanzwengelen.

Het incident is gesloten.

18 Vraag van Evita Willaert aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De positieve acties voor meer gelijke kansen op de arbeidsmarkt" (55001600C)

18.01 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Het KB van 11 maart 2019 leidt ertoe dat positieve acties – tijdelijke maatregelen om de ongelijkheid van een kansengroep op de arbeidsmarkt en werkvloer weg te werken – ontwikkeld kunnen worden zonder in strijd te zijn met het discriminatieverbod. Die acties zijn broodnodig. Bovendien bengelt België al onderaan de EU-lijst voor de werkzaamheidsgraad voor personen met een migratieachtergrond.

la migration, la Belgique se situe déjà dans les dernières places de la liste de l'UE.

Combien de plans d'action ont-ils déjà été approuvés? Quels sont les motifs de discrimination et les groupes cibles visés par ces plans? Combien de demandes sont-elles encore en cours de traitement ou n'ont pas obtenu le feu vert? Quelles ont été les mesures prises pour informer les employeurs de cette mesure?

18.02 Nathalie Muylle, ministre (*en néerlandais*): Aucun plan d'action ne nous est parvenu jusqu'à présent. C'est pourquoi il est important de diffuser l'information. J'ai demandé à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et au Centre interfédéral pour l'égalité des chances, Unia, d'intensifier la diffusion des informations à ce sujet. Une demande analogue a été adressée à la Fédération des Entreprises de Belgique, laquelle a encouragé ses membres, dans sa lettre d'informations du 6 novembre, à utiliser la mesure en question.

18.03 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Nous devons poursuivre les discussions. Le Minderhedenforum (Forum des minorités) dispose d'une brochure intéressante sur le sujet.

L'incident est clos.

19 Question de Jean-Marc Delizée à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "L'arrêté royal relatif à la reconnaissance de l'aidant proche et l'octroi de droits sociaux" (55001610C)

19.01 Jean-Marc Delizée (PS): La loi de mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant proche sert de base à cette thématique. La loi du 17 mai 2019 permet de mettre en place la procédure de reconnaissance et délègue au gouvernement le soin de mettre en place les autres droits sociaux auxquels les aidants proches peuvent prétendre.

Une avancée a donc été accomplie pour ces 800 000 personnes.

Cette loi devait entrer en vigueur le 1^{er} octobre 2019. Mais des arrêtés royaux devaient être adoptés, ce qui n'est toujours pas fait.

La loi prévoit pour les aidants proches un congé d'un mois, un minimum sur lequel le Parlement a pu se mettre d'accord. La loi prévoit que le gouvernement pourrait porter cette durée jusqu'à

Hoeveel actieplannen werden er ondertussen al goedgekeurd? Over welke discriminatiegronden en doelgroepen gaat het dan? Hoeveel aanvragen zijn er nog in behandeling of werden er niet goedgekeurd? Welke acties werden ondernomen om deze maatregel bekend te maken bij de werkgevers?

18.02 Minister Nathalie Muylle (*Nederlands*): Tot op vandaag werd nog geen enkel actieplan ontvangen. Daarom is de informatieverspreiding belangrijk. Ik heb het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en het Interfederaal Gelijkekansencentrum Unia gevraagd om nog actiever informatie te verspreiden. Dat werd ook gevraagd aan het Verbond van Belgische Ondernemingen, die onder meer in zijn nieuwsbrief van 6 november zijn leden aanmoedigde om er gebruik van te maken.

18.03 Evita Willaert (Ecolo-Groen): We moeten het gesprek blijven voeren. Het Minderhedenforum beschikt over een goede brochure hierover.

Het incident is gesloten.

19 Vraag van Jean-Marc Delizée aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Het KB betreffende de erkenning van de mantelzorger en de toekenning van sociale rechten" (55001610C)

19.01 Jean-Marc Delizée (PS): De wet van mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger vormt de grondslag van deze problematiek. Dankzij de wet van 17 mei 2019 kan de erkenningsprocedure ingesteld worden. De wet laat het aan de regering over om de andere sociale rechten uit te werken waarop de mantelzorgers aanspraak kunnen maken.

Voor die 800.000 mensen werd er dus vooruitgang boekt.

Die wet moest in werking treden op 1 oktober 2019. Daarvoor moesten er echter koninklijke besluiten aangenomen worden, wat nog steeds niet gebeurd is.

De wet voorziet in een verlof van een maand voor de mantelzorgers, een minimum waarover er overeenstemming bereikt kon worden in het Parlement. De wet bepaalt dat de regering die

six mois. Allez-vous étendre la durée de ce congé? Si oui, pour quelle durée opteriez-vous? Qu'en est-il de l'assurance-chômage? L'arrêté royal est-il suffisant ou faut-il le modifier?

Est-il réaliste d'espérer avoir un dispositif opérationnel pour le 1^{er} janvier 2020?

19.02 Nathalie Muylle, ministre (*en français*): La loi du 17 mai 2019 est rédigée de manière telle que lorsque l'arrêté royal réglant la reconnaissance des aidants proches sera entré en vigueur, les travailleurs du secteur privé qui disposent de la reconnaissance pourront bénéficier du congé directement sur la base de la loi. Ils auront également droit à des allocations d'interruption. C'est également le cas pour les membres du personnel contractuel du secteur public. Aucun arrêté royal d'exécution n'est donc nécessaire.

En revanche, pour le personnel statutaire du secteur public, un arrêté royal est nécessaire afin de régler le droit aux congés. Le projet d'arrêté royal approuvé le 11 octobre dernier en Conseil des ministres est actuellement soumis pour avis à l'ONEM, au Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées, à la Commission entreprises publiques et au Comité A.

19.03 Jean-Marc Delizée (PS): Allez-vous en profiter pour prolonger le congé à plus d'un mois?

19.04 Nathalie Muylle, ministre (*en français*): Ce qui est prévu dans l'arrêté royal, c'est un mois.

19.05 Jean-Marc Delizée (PS): La date du 1^{er} janvier 2020 vous paraît-elle crédible?

19.06 Nathalie Muylle, ministre (*en français*): On attend les avis mais, normalement, oui.

L'incident est clos.

20 Question de Anja Vanrobaeys à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Les conditions de travail des ambulanciers dans les services ambulanciers privés" (55001613C)

20.01 Anja Vanrobaeys (sp.a): Les ambulanciers employés par des services d'ambulances privés sont tenus, en plus des prestations effectuées dans le cadre de leur contrat de travail, de fournir des services en tant que volontaires dans une ASBL liée

periode tot maximaal zes maanden kan verlengen. Zult u die verlofperiode verlengen? Zo ja, aan welke duur denkt u? Hoe zit het met de werkloosheidsverzekering? Volstaat het koninklijk besluit of moet het gewijzigd worden?

Mogen we hopen dat er tegen 1 januari 2020 een operationele regeling tot stand komt? Is dat realistisch?

19.02 Minister Nathalie Muylle (Frans): De wet van 17 mei 2019 werd zo opgesteld dat bij de inwerkingtreding van het koninklijk besluit tot regeling van de erkenning van de mantelzorgers de werknemers uit de privésector die als dusdanig erkend werden, op basis van de wet rechtstreeks op het verlof aanspraak zullen kunnen maken. Ze zullen ook recht hebben op onderbrekingsuitkeringen. Dit is ook het geval voor de contractuele werknemers in de overheidssector. Er is dus geen koninklijk uitvoeringsbesluit nodig.

Wat het vastbenoemd overheidspersoneel betreft, is er daarentegen wel een koninklijk besluit nodig om het recht op verlof te regelen. Het ontwerp van koninklijk besluit dat op 11 oktober door de ministerraad goedgekeurd werd, ligt thans voor advies voor bij de RVA, de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap, het Comité Overheidsbedrijven en het Comité A.

19.03 Jean-Marc Delizée (PS): Zult u van die gelegenheid gebruik maken om het verlof te verlengen tot meer dan een maand?

19.04 Minister Nathalie Muylle (Frans): In het koninklijk besluit is er sprake van één maand.

19.05 Jean-Marc Delizée (PS): Acht u de datum van 1 januari 2020 geloofwaardig?

19.06 Minister Nathalie Muylle (Frans): We wachten op de adviezen, maar normaal gesproken ja.

Het incident is gesloten.

20 Vraag van Anja Vanrobaeys aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De arbeidsomstandigheden van ambulanciers bij private ambulancediensten" (55001613C)

20.01 Anja Vanrobaeys (sp.a): Ambulanciers die bij private ambulancediensten werken, worden verplicht om naast hun diensten die kaderen in hun arbeidsovereenkomst, ook shiften te presteren als vrijwilliger bij een vzw, gelinkt aan de vennootschap

à la société de l'employeur. Il semblerait que les ambulanciers travaillent parfois durant des périodes ininterrompues extrêmement longues, jusqu'à 96 heures sans s'arrêter.

En résultent une importante rotation du personnel et de nombreuses défections dans ces services. Des ambulanciers surmenés commettent davantage d'erreurs et seront plus souvent impliqués dans des accidents. Le tableau serait incomplet si nous ne signalions pas que leur salaire n'est pas payé correctement. Leur contrat de travail ne mentionne qu'un salaire de base correspondant à une semaine de 38 heures et ils ne perçoivent aucune prime, ni pour le travail d'équipe ni pour le travail nocturne.

Ces pratiques abusives ont déjà été constatées par les services d'inspection sociale, qui ont transmis les procès-verbaux d'infraction à l'auditorat du travail. Cependant, ces interventions n'ont pas encore donné beaucoup de résultats. Où en est-on? La ministre pense-t-elle qu'une modification de la loi s'impose pour mettre fin à ces pratiques abusives?

20.02 Nathalie Muylle, ministre (*en néerlandais*): Ce problème est bien connu et plusieurs organismes mènent actuellement une enquête sur les éventuelles infractions au droit du travail au sein de ces services ambulanciers. Un certain nombre de procès-verbaux ont d'ores et déjà été établis à cet égard.

Ceux-ci ont été transmis aux auditorats du travail compétents puisqu'il s'agit concrètement d'infractions dans le cadre de la durée du travail, du paiement des heures supplémentaires et de la réglementation Dimona. Il appartient aux auditorats du travail de prendre les mesures appropriées.

Mon prédécesseur, M. Peeters, a déjà relevé qu'il n'est pas indiqué qu'une entreprise se lie à une ASBL pour l'exercice des mêmes activités, avec la même infrastructure et le même personnel. Ainsi, il pourrait dorénavant être interdit qu'une ASBL prenne en service en tant que bénévole une personne qui effectue le même travail dans l'entreprise liée. Un travail législatif est nécessaire à cet effet.

La législation sur le volontariat est de la compétence de la ministre De Block.

L'incident est clos.

Le **président**: Les questions n^{os} 55001623C et 55001624C de M. Kir et la question n^o 55001627C de Mme Lanjri sont transformées en questions écrites.

van de werkgever. Naar verluidt werken ambulanciers soms ongehoord lang na elkaar, tot wel 96 uur.

Het resultaat is dat er een groot personeelsverloop en veel uitval zijn bij die diensten. Oververmoeide ambulanciers maken vaker fouten en geraken vaker verzeild in ongelukken. Daarbij komt nog dat hun loon niet correct wordt uitbetaald. Hun arbeidsovereenkomst vermeldt alleen een basisloon voor een 38 urenweek. Nacht- en ploegpremies ontvangen ze niet.

Deze wanpraktijken werden al vastgesteld door de sociale-inspectiediensten, die de inbreuken doorstuurden naar het arbeidsauditoraat. Veel heeft dat echter nog niet opgeleverd. Wat is de stand van zaken? Denkt de minister dat een wetswijziging nodig is om deze wanpraktijken een halt toe te roepen?

20.02 Minister Nathalie Muylle (Nederlands): Dit probleem is bekend en er lopen bij meerdere instanties onderzoeken naar de mogelijke inbreuken tegen het arbeidsrecht bij deze ambulanciersdiensten. Er werden in dat verband al een aantal pv's opgesteld.

Die werden bezorgd aan de bevoegde arbeidsauditoraten, meer bepaald voor inbreuken op de arbeidsduur, de betaling van overuren en de Dimona-regelgeving. Het is nu aan de arbeidsauditoraten om de gepaste maatregelen te nemen.

Mijn voorganger, de heer Peeters, gaf al eerder aan dat het niet aangewezen is dat een onderneming zich verbindt met een vzw voor het uitoefenen van dezelfde activiteiten, met dezelfde infrastructuur en hetzelfde personeel. Zo zou het voortaan verboden kunnen worden dat een vzw iemand inzet als vrijwilliger die in de gelinkte onderneming hetzelfde werk doet. Daartoe is er wetgevend werk nodig.

De vrijwilligerswetgeving valt onder de bevoegdheid van minister De Block.

Het incident is gesloten.

De **voorzitter**: Vragen nrs. 55001623C en 55001624C van de heer Kir en vraag nr. 55001627C van mevrouw Lanjri worden omgezet in schriftelijke vragen.

21 Question de Steven De Vuyst à Nathalie Muylle (Emploi, Economie et Consommateurs) sur "Lhoist" (55001630C)

21.01 Steven De Vuyst (PVDA-PTB): Au mois de septembre dernier, la multinationale Lhoist a annoncé son intention de licencier 120 des 750 travailleurs employés sur son site belge. Les négociations ont permis de sauver 16 emplois, même si un bureau d'étude indépendant avait préconisé d'en conserver 36. De plus, en 2018, Lhoist a affiché un bénéfice de 257 millions d'euros et a payé 59 000 euros d'impôts. L'entreprise aurait, de surcroît, bénéficié de trois millions d'euros d'aide de la part du gouvernement fédéral, dans le but évidemment de préserver l'emploi.

Quel est le montant de l'aide publique perçu par Lhoist? Que compte faire la ministre face à cette restructuration drastique? A-t-elle l'intention de recouvrer les aides publiques allouées à l'entreprise? Quelles seront les conséquences de la restructuration pour les sous-traitants?

21.02 Nathalie Muylle, ministre (en néerlandais): Mes services ont reçu une version en français de cette question et ont donc rédigé une réponse dans la langue de Voltaire.

(En français) Selon le conciliateur social qui suit le secteur, la procédure Renault est toujours en cours. Aucun dossier de licenciement collectif et de prépension n'a été déposé à mon administration. Le conciliateur peut toujours intervenir, à la demande des parties. Le nombre de licenciements n'est pas encore connu ni l'impact possible sur les sous-traitants.

Pour les aides publiques reçues par l'entreprise, je vous renvoie aux ministres régionaux.

Les parties aux négociations disposent d'instruments fournis par l'État pour atténuer une telle restructuration.

Une entreprise reconnue en restructuration en vertu de la loi de 2007 et notifiant au service régional de l'emploi le licenciement d'au moins 10 % de son personnel peut négocier une convention collective en application de la CCT 136 du CNT.

21 Vraag van Steven De Vuyst aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Lhoist" (55001630C)

21.01 Steven De Vuyst (PVDA-PTB): De multinational Lhoist kondigde in september aan 120 van de 750 werknemers van de Belgische vestiging te willen ontslaan. De onderhandelingen hebben geleid tot het behoud van 16 arbeidsplaatsen, terwijl een onafhankelijk studiebureau het behoud van 36 arbeidsplaatsen had geadviseerd. Lhoist boekte in 2018 overigens een winst van 257 miljoen euro en betaalde 59.000 euro aan belastingen. Bovendien zou Lhoist 3 miljoen euro steun hebben gekregen van de federale regering, uiteraard met het oog op behoud van de werkgelegenheid.

Hoeveel overheidssteun heeft Lhoist gekregen? Welke maatregelen zal de minister nemen ten aanzien van deze ingrijpende herstructurering? Zal zij de overheidssteun terugvorderen? Welke impact zal er zijn op de onderaannemers?

21.02 Minister Nathalie Muylle (Nederlands): Mijn diensten hebben deze vraag in een Franse versie ontvangen en dus ook een antwoord in die taal opgesteld.

(Frans) Volgens de sociaal bemiddelaar van de sector, loopt de procedure-Renault nog steeds. Bij mijn administratie werd geen enkel dossier inzake een collectief ontslag of brugpensioen ingediend. De bemiddelaar kan nog steeds tussenkomen, op vraag van de partijen. Het aantal ontslagen en de mogelijke impact op de toeleveranciers zijn nog niet bekend.

Wat betreft de overheidssteun die het bedrijf heeft ontvangen, verwijs ik u door naar de gewestministers.

De partijen die bij de onderhandelingen betrokken zijn, beschikken over door de Staat verleende instrumenten om de gevolgen van een dergelijke herstructurering te verzachten.

Een onderneming die erkend is als onderneming in herstructurering op grond van de wet van 2007 en die aan de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling te kennen geeft dat ze minstens 10 % van haar personeel wil ontslaan, kan onderhandelingen starten over een collectieve overeenkomst in uitvoering van cao 136 van de NAR.

Jusqu'à la fin de l'année, on peut abaisser à 58 ans l'âge de la pré-pension. En cas de licenciement collectif, l'employeur doit payer une indemnité particulière aux travailleurs concernés visant à en adoucir les conséquences. La CCT n° 10 en fixe les règles.

21.03 Steven De Vuyst (PVDA-PTB): Les négociations sont encore en cours, mais les syndicats sont prêts à agir. Aucune raison économique ne justifie la fermeture du site.

(En français) Les travailleurs attendent autre chose de vous. Les syndicats ont proposé des alternatives mais cela ne semble pas vous intéresser. Lhoist a construit sa richesse en faisant travailler son personnel à flux tendu et avec une lourde charge. L'État lui a versé des subsides pour préserver l'emploi mais, après avoir fait de l'évasion fiscale, il licencie.

L'incident est clos.

La réunion publique de commission est levée à 16 h 51.

Tot het einde van het jaar mag men de leeftijd voor het brugpensioen verlagen tot 58 jaar. In geval van collectief ontslag moet de werkgever een bijzondere vergoeding betalen aan de betrokken werknemers om de gevolgen van dat ontslag te temperen. In cao nr. 10 worden de regels op dat vlak vastgesteld.

21.03 Steven De Vuyst (PVDA-PTB): De onderhandelingen lopen nog, maar de vakbonden zijn bereid om actie te ondernemen. Er is geen enkele economische noodzaak om deze vestiging te sluiten.

(Frans) De werknemers verwachten iets anders van u. De vakbonden hebben alternatieven voorgesteld, maar dat interesseert u kennelijk niet. Lhoist heeft zijn rijkdom opgebouwd door zijn personeel just in time te laten werken, met een zware werklust. De Staat heeft het bedrijf subsidies toegekend om de werkgelegenheid te vrijwaren maar nadat het bedrijf zich schuldig gemaakt heeft aan belastingontwijking, gaat het over tot ontslagen.

Het incident is gesloten.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 16.51 uur.