

Commissie voor Sociale Zaken,
Werk en Pensioenen

Commission des Affaires sociales,
de l'Emploi et des Pensions

van

du

WOENSDAG 15 APRIL 2026

MERCREDI 15 AVRIL 2026

Namiddag

Après-midi

La réunion publique de commission est ouverte à 14 h 07 et présidée par M. Denis Ducarme.
De openbare commissievergadering wordt geopend om 14.07 uur en voorgezeten door de heer Denis Ducarme.

Les textes figurant en italique dans le Compte rendu intégral n'ont pas été prononcés et sont la reproduction exacte des textes déposés par les auteurs.

De teksten die cursief zijn opgenomen in het Integraal Verslag werden niet uitgesproken en steunen uitsluitend op de tekst die de spreker heeft ingediend.

- 01 Actualiteitsdebat over de Europese loontransparantierichtlijn en toegevoegde vragen van**
- Vincent Van Quickenborne aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De verwarring over de sancties voor loondiscriminatie bij werkgevers" (56014241C)
 - Jeroen Van Lysebettens aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De omzetting van de loontransparantierichtlijn" (56014420C)
 - Sophie Thémont aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De omzetting van de Europese loontransparantierichtlijn" (56014519C)
 - Anja Vanrobaeys aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De loontransparantierichtlijn" (56014543C)
 - Vincent Van Quickenborne aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De omzetting van de Europese loontransparantierichtlijn" (56014628C)
 - Axel Ronse aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De omzetting van de richtlijn inzake loontransparantie" (56015024C)
 - Anne Pirson aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De Europese loontransparantierichtlijn" (56015047C)

- 01 Débat d'actualité sur la directive européenne sur la transparence salariale et questions jointes de**

- Vincent Van Quickenborne à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La confusion régnant chez les employeurs au sujet des sanctions pour discrimination salariale" (56014241C)
- Jeroen Van Lysebettens à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La transposition de la directive sur la transparence salariale" (56014420C)
- Sophie Thémont à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La transposition de la directive européenne sur la transparence salariale" (56014519C)
- Anja Vanrobaeys à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La directive sur la transparence des rémunérations" (56014543C)
- Vincent Van Quickenborne à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La transposition de la directive européenne sur la transparence des rémunérations" (56014628C)
- Axel Ronse à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La transposition de la directive sur la transparence salariale" (56015024C)
- Anne Pirson à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La directive européenne sur la transparence salariale" (56015047C)

01.01 Vincent Van Quickenborne (Anders.): Mijnheer de minister, ik bezoek elke week bedrijven in mijn regio en er is paniek bij bedrijven, zeker bij kleine bedrijven. Dat gaat niet alleen over de prikklok die er aankomt maar ook over de Pay Transparency Directive, de loontransparantierichtlijn. Alle werkgevers zeggen mij dat gelijk loon voor gelijk werk evident is, maar dat de manier waarop die richtlijn dat principe wil afdwingen, met haken en ogen aan elkaar hangt. Dat is ook de reden waarom we ons in het Europees Parlement hebben onthouden bij de stemming over die richtlijn.

Mijnheer de minister, er zijn intussen vier workshops georganiseerd door de Europese Commissie. Daaruit blijkt dat er tal van onduidelijkheden zijn, grijze zones en gevolgen. Ik geef een paar voorbeelden.

In die richtlijn staan individuele rechten. De werknemer kan onbeperkt in de tijd vragen stellen over het loon van collega's van dezelfde categorie. Dat betekent echter dat wanneer men in een klein team werkt, het kan gebeuren dat men op termijn het loon van de collega's kent. Dat zal ongetwijfeld spanningen op de werkvloer veroorzaken en ook problemen geven met de GDPR.

Een tweede probleem betreft de collectieve rechten die in de richtlijn staan. Vanaf honderd werknemers is een werkgever verplicht om te rapporteren en om dat correct en volledig te doen. Er bestaat echter veel discussie over wat dat precies inhoudt. Zo staat in de richtlijn dat er gerapporteerd moet worden over brutobedragen. Wat moet een bedrijf dan echter doen met betrekking tot een bedrijfswagen, met maaltijdcheques en met andere netto-elementen?

De richtlijn houdt ook geen rekening met het bestaan van uitzendarbeid. Er wordt uitgegaan van de bipartite relatie tussen werkgever en werknemer. Wanneer het over uitzendarbeid gaat, tast iedereen in het duister over hoe de uitzendsector die richtlijn moet doen naleven.

Er zijn dus tal van problemen. Het grootste probleem is dat bij de minste fout, als men het kleinste loonverschil, 0,0001 %, niet kan rechtvaardigen als werkgever, men zware sancties riskeert. Die sancties kunnen oplopen tot 18.000 euro per werknemer. Daarnaast kunnen werknemers achterstallig loon eisen tot jaren terug, bijvoorbeeld voor een bedrijfswagen die men niet heeft gekregen of een bonus die men niet heeft ontvangen.

Dat brengt administratieve lasten met zich mee en heel veel financiële risico's. Verschillende lidstaten, in het bijzonder Zweden, hebben recent aangekondigd deel te nemen aan de actie *Stop de klok, Arrêtez l'horloge. Donc non pas arrêtez la cloche, mais arrêtez l'horloge*. U herinnert zich de discussie die we daarover in de plenaire zitting hebben gehad. Zweden is een van de voorbeelden in de strijd voor gendergelijkheid in Europa, maar zelfs de Zweedse vrouwenrechtenorganisatie heeft gezegd dat men terug naar de tekentafel moet.

Mijnheer de minister, die oproep wil ik ook tot u richten. Vandaar wil ik u een aantal vragen stellen.

Ten eerste, bent u op de hoogte van het Zweedse initiatief?

Ten tweede, wilt u nog altijd de richtlijn omzetten tegen 7 juni 2026 en bestaan daar al teksten over?

Ten derde, deelt u de bezorgdheid van al die werkgevers en vooral van de werkgevers van kleine ondernemingen? De loontransparantierichtlijn geldt immers vanaf het moment dat men één werknemer heeft. Vanaf dan moet men zich daaraan houden. Deelt u de bezorgdheid van die vele werkgevers? Hebt u een impactanalyse gemaakt voor de bedrijven, in het bijzonder voor de kmo's?

Hebt u al contact gehad met uw Zweedse collega en andere collega's om dat op Europees niveau opnieuw te overwegen?

Ten slotte, hoe verantwoordt u de proportionaliteit van die maatregel, gelet op het feit dat de loonkloof in ons land een van de kleinste van Europa is, namelijk 0,7 % volgens Eurostat?

01.02 Jeroen Van Lysebettens (Ecolo-Groen): Mijnheer de minister, we hebben het in deze commissie en, zoals de heer Van Quickenborne zei, ook in de plenaire vergadering al enkele keren gehad over de omzetting van de EU-richtlijn ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid, ook wel de loontransparantierichtlijn genoemd.

We moeten die richtlijn tegen 7 juni omzetten in Belgisch recht. Tot op heden hebben we daar echter nog geen wettelijke documenten van gezien. In de discussie die we hier in oktober voerden, stelde u dat het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen van de FOD WASO momenteel mogelijkheden onderzoekt om hulpmiddelen ter beschikking te stellen van ondernemingen voor de

omzetting. Kunt u een stand van zaken geven en toelichten welke oplossingen al werden gevonden?

U stelde in oktober ook dat de sociale partners daarover onderhandelden binnen de Nationale Arbeidsraad met het oog op een omzetting, in eerste instantie via een collectieve arbeidsovereenkomst, althans voor de privésector. Wat is daarvan de stand van zaken? Werd er een overeenkomst bereikt? Tegen wanneer moet het overleg afgerond zijn, zodat er voldoende tijd is voor het wetgevend proces?

U gaf eerder ook aan dat het belangrijk is dat de omzetting haalbaar en efficiënt is. De vraag rijst in welke mate u de afweging maakt tussen enerzijds efficiëntie en anderzijds het gelijkheidsbeginsel dat de richtlijn nastreeft.

01.03 Sophie Thémont (PS): En 2023, l'Union européenne a adopté une directive sur la transparence salariale, afin de renforcer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale. Les États membres doivent la transposer dans leur droit national au plus tard le 7 juin de cette année. Plusieurs analyses indiquent pourtant que la Belgique accuse déjà un retard dans la préparation de cette transposition. À ce stade, les contours de la future législation restent flous et on évoque même la possibilité d'un report.

Plus inquiétant encore, nous avons appris récemment que la FEB aurait suspendu les négociations avec le CNT et plaide pour une non-transposition de la directive. Une telle position est extrêmement préoccupante et totalement inacceptable, d'autant plus que ce retard et ces blocages interviennent alors que les inégalités salariales restent bel et bien réelles dans notre pays. Selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'écart salarial corrigé atteint environ 7 % et dépasse 10 % dans le secteur privé. Dans certains secteurs comme les activités financières et d'assurance, il grimpe jusqu'à près de 18 %.

Ces inégalités ont des conséquences très concrètes sur la vie des femmes: carrière plus précaire, revenus plus faibles et, à terme, un écart de pension qui atteint en moyenne 25 %, avec un risque accru de pauvreté.

Dans ce contexte, monsieur le ministre, tout retard serait incompréhensible. La directive européenne vise précisément à renforcer les droits des travailleurs et des travailleuses en imposant davantage de transparence sur les salaires, en limitant les pratiques discriminatoires lors du recrutement et en obligeant les entreprises à identifier et à corriger les écarts injustifiés.

Pouvez-vous préciser l'état d'avancement des travaux du gouvernement concernant la transposition de cette directive européenne? Pouvez-vous confirmer que la Belgique respectera bien l'échéance du 7 juin 2026 et qu'elle ne cherchera pas à reporter l'entrée en vigueur de ces nouvelles règles? Enfin, quelles mesures concrètes comptez-vous prendre pour garantir une réelle transparence salariale dans les entreprises et pour lutter efficacement contre les inégalités de rémunération qui continuent de pénaliser les femmes tout au long de leur carrière?

Je vous remercie.

01.04 Axel Ronse (N-VA): Ik wil beginnen met een vraag. Stel dat mijn lieftallige collega Anja Vanrobaeys, die hier trouwens ook aanwezig is, en ikzelf dezelfde job uitoefenen in een bedrijf, de nv Clarinval, een mooi schrijnwerkersbedrijf. We werken allebei op de klantendienst. *Tous les clients de M. Clarinval nous appellent.* Mevrouw Vanrobaeys doet haar job eigenlijk veel beter dan ik. Toch hebben we dezelfde functietitel. Is het dan aanvaardbaar dat mevrouw Vanrobaeys meer verdient dan ik, ja of nee? Wie vindt dat mevrouw Vanrobaeys meer mag verdienen dan Axel Ronse? Dat is blijkbaar alleen mijnheer Clarinval. Ik denk dat heel veel mensen vinden dat iemand op basis van zijn of haar prestaties moet worden vergoed, en niet op basis van de functietitel.

Wat doet nu die fameuze draak van een loontransparantierichtlijn? Die bepaalt dat alle mensen hetzelfde moeten verdienen en dat de werkgever een loonverschil moet motiveren. Dat opent de deur naar totale waanzin. Mensen zullen retroactief kunnen aanklagen dat ze minder verdienen, processen voeren, enzovoort. Er is ongelooflijk veel ongerustheid bij zeer veel bedrijven. Onze eerste minister heeft een groep opgestart, de Vrienden van de Competitiviteit, en heeft samen met Zweden het voortouw genomen om het stop-de-klokprincipe te hanteren, om in Europa al die dwaze richtlijnen die onze competitiviteit aantasten, te schorsen en te stoppen, want we zitten in zwaar economisch weer.

Mijn vraag aan u, mijnheer de minister, is of u zich daarbij aansluit en of u mogelijkheden ziet om die draak van een richtlijn uit te stellen of minstens te schorsen.

01.05 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, gelijk loon voor gelijk werk is een evidentie, maar in de praktijk blijkt dat toch minder evident. De cijfers van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen zijn daar heel duidelijk over. Er is een loonkloof van 7 %, die nog altijd groter is in de privésector. Wanneer we specifiek kijken naar arbeiders en bedienden, dan blijkt die kloof bij arbeiders groter te zijn.

De vooropgestelde datum waarop de Europese richtlijn inzake loontransparantie moet worden omgezet in Belgische wetgeving, is 7 juni 2026. Daar is hier al naar verwezen. Er zijn besprekingen gestart in de Nationale Arbeidsraad. Ik heb ook horen waaien dat het VBO de besprekingen heeft opgeschort, omdat het die richtlijn niet meer wil omzetten. Nochtans was het de bedoeling om een deel via de bestaande cao's om te zetten op basis van de nota van de FOD WASO en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Elementen die niet via cao's kunnen worden omgezet, moeten uiteraard via wetgeving worden geregeld.

Een ander belangrijk element is recent onderzoek van Acerta. Dat toont aan dat België daar nog niet klaar voor is. Slechts 49,6 %, dus iets minder dan de helft van de bedrijven, communiceert transparant over zijn loonpakketten. Er zijn grote regionale verschillen en er is een duidelijke achterstand bij kmo's.

Ook in sollicitatieprocedures ontbreekt het aan transparantie, terwijl net dat belangrijk is om discriminatie van vrouwen tegen te gaan. Ik las vanmorgen nog in de krant dat er heel veel artificiële intelligentie wordt gebruikt bij sollicitatieprocedures. Daaraan zijn ook gevaren verbonden. Meer transparantie kan daarbij helpen.

Daarom heb ik de hiernavolgende vragen.

Wat is volgens u de stand van zaken van het overleg in de NAR? Welke onderdelen zullen volgens u via cao worden uitgevoerd en wat zal via wetgeving moeten gebeuren? Zult u de deadline van 7 juni 2026 halen?

Hoe zult u ervoor zorgen dat bestaande instrumenten, zoals de loonkloofrapportering uit de wet van 2012, coherent worden geïntegreerd in de nieuwe verplichtingen?

Op welke manier zult u bedrijven ondersteunen, in het bijzonder kmo's, bij het verplicht invoeren van transparantie, genderneutrale loonstructuren en rekruteringsprocedures? Wanneer dat alles is ingevoerd, hoe zult u toezien op de effectieve handhaving van de regels met rapporteringsverplichtingen en het recht van werknemers om looninformatie op te vragen?

Plant u ter zake nog sensibiliseringsmaatregelen? Ik begrijp immers dat 7 juni 2026 dichtbij is en dat er nog maar weinig duidelijkheid bestaat. De ongerustheid is begrijpelijk. Vanuit non-discriminatie en gelijke loonrechten voor vrouwen is het echter superbelangrijk dat op dat vlak een tandje wordt bijgestoken.

01.06 Anne Pirson (Les Engagés): La directive européenne sur la transparence salariale, adoptée en 2023, doit être transposée par les États membres au plus tard le 7 juin de cette année. L'objectif de cette directive est de renforcer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, notamment au travers d'une transparence accrue dans les pratiques salariales et d'obligations nouvelles pour les employeurs. Plusieurs éléments indiquent néanmoins que la Belgique n'est pas encore prête.

Visiblement, les discussions sont en cours – notamment au sein du Conseil National du Travail – et impliquent plusieurs acteurs institutionnels. À quelques semaines de l'échéance, le cadre juridique reste incertain, ce qui suscite des interrogations légitimes, tant du côté des entreprises que du côté des travailleurs. Nous comprenons que cette transposition est complexe et qu'elle nécessite des arbitrages, notamment pour tenir compte des spécificités de notre modèle de concertation sociale. Cette complexité ne peut cependant pas conduire à un retard préjudiciable, tant au niveau de la sécurité juridique que de la crédibilité européenne.

En outre, certaines inquiétudes ont été exprimées – notamment par les partenaires économiques – quant aux charges administratives et aux implications concrètes pour les entreprises. Il est donc essentiel de trouver un équilibre entre l'ambition sociale et la faisabilité opérationnelle. Dans ce contexte, ma question ne porte pas uniquement sur le contenu de cette transposition, mais aussi sur le calendrier et la mise en œuvre effective. Je m'étais d'ailleurs déjà permise de vous interroger il y a quelques mois à ce propos.

Monsieur le ministre, où en est aujourd'hui la transposition de cette directive dans le droit belge pour ce qui concerne le secteur privé? La Belgique sera-t-elle bien en mesure de respecter l'échéance du 7 juin? Si ce n'est pas le cas, comment entendez-vous sécuriser juridiquement les entreprises et les travailleurs dans cette période qui pourrait être transitoire?

Je vous remercie pour vos réponses.

01.07 **Minister David Clarinval:** Mijnheer de voorzitter, in antwoord op de verschillende vragen wil ik preciseren dat de richtlijn 2023/970 op 10 mei 2023 werd goedgekeurd door het Europees Parlement en de Raad. De richtlijn beoogt de loontransparantie te versterken en loonverschillen op grond van gender verder te verminderen. België onderschrijft die doelstellingen ten volle.

De richtlijn werd inmiddels bijna twee jaar geleden bekendgemaakt en moet uiterlijk op 7 juni 2026 volledig in nationaal recht omgezet zijn. Hoewel de bezorgdheden inzake de administratieve lasten moeten worden gehoord, gaat het hier om een juridisch bindende verplichting. De nagestreefde doelstellingen zijn legitiem. België is zich daarvan bewust en behoort overigens tot de beste leerlingen van Europa op dat vlak.

Dat neemt niet weg dat ik herhaaldelijk heb benadrukt dat moet worden gewaakt over de proportionaliteit van de maatregelen en over de beheersing van de administratieve lasten. Onze ondernemingen moeten zich in de eerste plaats kunnen focussen op hun economische activiteit, de creatie van waarde en de werkgelegenheid.

De Europese Commissie is op de hoogte van de bezorgdheden die verschillende lidstaten hebben geuit met betrekking tot de administratieve impact van de teksten. Zij werkt samen met de lidstaten om een pragmatische uitvoering ervan te waarborgen. In 2025 heeft de Commissie herhaaldelijk benadrukt dat zij zal toezien op een correcte en volledige omzetting en dat geen herziening van de richtlijn wordt overwogen in het kader van de lopende vereenvoudigingsinitiatieven.

Het is dan ook aangewezen onze Europese verplichtingen binnen de gestelde termijn na te leven en tegelijk de administratieve lasten zo veel mogelijk te beperken.

En parallèle, et j'y insiste, je continue toujours de plaider à l'échelle européenne en faveur d'une application proportionnée et attentive à la compétitivité de nos entreprises. Nous devons obtenir toutes les réponses techniques nécessaires à cette fin. Par ailleurs, cette directive s'applique tant au secteur privé qu'au secteur public. Afin de garantir une transposition complète et correcte, plusieurs instances sont impliquées dans les travaux de transposition: les entités fédérées, les partenaires sociaux au CNT et, bien sûr, l'État fédéral.

Les travaux se poursuivent au sein du Conseil National du Travail. Les partenaires sociaux entendent y assurer pour le secteur privé une transposition de la directive aussi étendue que possible par le biais de conventions collectives de travail. Par ailleurs, depuis fin 2025, les différents ministres compétents attendent toujours un avis du CNT sur les points qui doivent encore être transposés dans une loi. Il est prévu que ces travaux puissent s'achever prochainement. Cette consultation et participation des partenaires sociaux permet d'avancer sur des bases solides en conformité avec l'accord de gouvernement.

En parallèle, s'agissant des aspects nécessitant une transposition par le gouvernement, je puis vous assurer que les discussions sont en cours entre les cabinets compétents. Tout est mis en œuvre afin de lever les incertitudes juridiques relevées par les différentes parties prenantes. Les administrations se penchent également sur l'élaboration d'instruments clairs et uniformes permettant aux entreprises d'établir, sans trop de lourdeur administrative, les rapports sur l'écart salarial prescrits par la directive en vue de le transmettre à l'organe de suivi (*Monitoring Body*), en veillant à la meilleure articulation

possible avec les prescrits de la loi de 2012 en termes de rapportage. Les administrations veilleront à mettre ces informations et outils à la disposition des entreprises via leurs canaux de communication.

En ce qui concerne les sanctions, chaque État membre détermine le régime des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives applicables en cas de violation des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations.

Enfin, la directive prévoit une clause d'évaluation au plus tard le 7 juin 2033. La Commission présentera au Parlement européen et au Conseil un rapport sur sa mise en œuvre et proposera, le cas échéant, les adaptations législatives qu'elle jugera nécessaires au regard de cette évaluation. Voilà, monsieur le président, le point sur cette importante question.

01.08 Vincent Van Quickenborne (Anders.): Mijnheer de minister, ik moet zeggen dat ik bijzonder teleurgesteld ben. De heer Ronse stelde hier dat dit een draak van een wetgeving is en dat men ermee moet stoppen. En wat is het antwoord van de regering, mijnheer Ronse? Ze doet gewoon voort.

De minister zegt dat men wacht op het advies van de Nationale Arbeidsraad, dat de kabinetswerkgroepen bezig zijn en dat men zal nagaan of alles administratief verteerbaar is. Mijnheer de minister, de vraag van de werkgevers is nochtans duidelijk: stop de klok, *arrêtez l'horloge*. Stop de klok!

Zweden heeft inmiddels beslist om terug te keren naar de tekentafel. Nederland en Tsjechië hebben hetzelfde gedaan. Wat belet België om eveneens te zeggen: stop de klok en keer terug naar de Europese tekentafel? Wat ik hoorde, zijn grote beloften van eerste minister Bart De Wever in Alden Biesen en op de Europese Raad van 19 maart 2026, namelijk dat men zou terugkeren naar de tekentafel. Wanneer hij echter naar Brussel terugkeert, blijft de regering gewoon doorgaan. Ze stopt de klok niet.

Mijnheer de minister, bent u zich bewust van de gevolgen? Ik geef u twee voorbeelden.

Ten eerste, een bedrijf met één werknemer. Weet u, mijnheer de voorzitter, collega's, dat men – zelfs voor één werknemer – verplicht is een loonstructuur op te stellen met vier verplichte criteria: de waardigheid, de inspanningen, de verantwoordelijkheid en de arbeidsomstandigheden? Elk bedrijf zal dat moeten doen. Dat gaat over honderdduizenden bedrijven, terwijl veel mensen niet eens weten waar ze moeten beginnen. Zoveel moeite, voor slechts één werknemer! Wie haalt dat in zijn hoofd?

Ten tweede, weet u dat werknemers door deze richtlijn beschermd zijn tegen ontslag, mijnheer Ronse? Vanaf het moment dat ze een e-mail sturen naar de hr-afdeling met de vraag om informatie over hun loonpakket kan men die persoon niet meer ontslaan. Dat staat letterlijk in de richtlijn.

Mijnheer de minister, bent u zich ervan bewust dat, zelfs bij een minimale omzetting, zonder *gold-plating*, dit bedrijven regelrecht tegen de muur zet?

Ik had eerlijk gezegd een ander antwoord van u verwacht. Ik heb genuanceerde tussenkomsten gehoord van mevrouw Pirson en anderen die benadrukten dat men rekening moet houden met de administratieve lasten.

Mevrouw Vanrobaeys, ik stel me op dit punt niet uitgesproken ideologisch op. In tegenstelling tot de heer Ronse ben ik wel van mening dat er gelijk loon moet zijn voor gelijk werk. Er kan uiteraard een verschil in verloning bestaan, maar dat mag niet gebaseerd zijn op het onderscheid man/vrouw.

Wat ik echter niet begrijp van deze meerderheid, is dat ze halsstarrig doorgaat met maatregelen waarvan alle werkgeversorganisaties, en zeker UNIZO en de UCM, zeggen dat die het voortbestaan van kleine ondernemingen bedreigen. In het Verenigd Koninkrijk bestaat vergelijkbare wetgeving, collega's. Daar zijn bedrijven failliet gegaan door dit soort maatregelen.

Mijnheer de minister, ik heb dan ook een suggestie voor u.

De Europese Raad van 19 maart heeft een opening gemaakt om bestaande of opkomende wetgeving te screenen op haalbaarheid en houdbaarheid. Ik stel voor dat u zich zo snel mogelijk aansluit bij de

groep van landen als Zweden, Nederland en Tsjechië en dat u zegt: stop de klok, terug naar de tekentafel en tot zolang zetten we die richtlijn niet om in onze wetgeving. Dank u wel.

01.09 Jeroen Van Lysebettens (Ecolo-Groen): Dank u wel, minister, voor het antwoord.

Ik ben wel wat ongerust in de zin dat de deadline nadert. Er zijn geen wetgevende teksten. Wij horen van de NAR dat het overleg is opgeschort. Dat is geen goede zaak. Als we dat wel degelijk willen doen en willen uitvoeren – ik juich het toe dat de Europese richtlijnen op tijd worden omgezet –, dan denk ik dat het belangrijk is dat die adviezen er wél komen.

Ik roep de werkgevers dus op om toch aan tafel te gaan zitten en daarover met de werknemers een akkoord te sluiten. Dat zal het efficiëntst zijn. Verder denk ik dat de doelstelling van de wetgeving correct is, maar als natuurlijk blijkt, bijvoorbeeld door een NAR-advies, dat een deel van de Europese richtlijn moeilijk te implementeren is naar Belgisch recht, dan moet u dat ook zo snel mogelijk melden aan het Parlement en de Europese Commissie. Op dit moment heb ik daar niet echt indicaties voor, ook omdat er geen NAR-advies of -voorstel tot bij ons is gekomen.

01.10 Sophie Thémont (PS): Monsieur le ministre, la transparence n'a pas pour objet de punir les entreprises mais bien de les obliger à justifier les écarts et à corriger les discriminations qui persistent aujourd'hui dans le recrutement, les promotions mais aussi les carrières.

Les femmes qui gagnent moins ont moins de pouvoir d'achat, moins de droits et, au final, des pensions plus faibles et un risque de pauvreté accru, surtout pour les femmes isolées. Derrière ces chiffres, il y a aussi le plafond de verre: les réductions d'heures liées aux tâches familiales, la pénalité de la maternité, les licenciements justifiés par une réorganisation survenant juste après la grossesse, etc. Toutes ces discriminations freinent les carrières des femmes et renforcent les inégalités entre les hommes et les femmes.

Vous nous dites que les travaux sont toujours en cours, mais vous savez très bien que la FEB a stoppé les négociations avec le CNT. Il y a donc un blocage entre les différentes parties prenantes, à propos duquel vous ne vous étendez pas trop et sur lequel on ne connaît pas très bien votre position. Vous ne répondez pas non plus par rapport à la question du retard. Plusieurs analyses nous disent déjà que la date du 7 juin sera dépassée – vous l'avez-vous-même évoqué – mais vous ne répondez pas non plus à ce sujet.

Le doute persiste sur de nombreux points, comme d'habitude du reste.

01.11 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Mijnheer de minister, u zegt duidelijk, en het werd ook nog eens bevestigd, dat het een juridisch bindend instrument is, maar op basis van uw antwoord maak ik me echt zorgen over de deadline van 7 juni. De cao's moeten nog worden aangepast, er moet nog overleg plaatsvinden tussen kabinetten en de wetgeving moet nog worden voorgelegd.

Mijnheer Van Quickenborne, u zegt dat er loonverschillen mogen zijn. Uiteraard mogen er loonverschillen zijn. Die mogen er echter niet zijn op basis van geslacht. In de realiteit stellen we evenwel vast dat er wel degelijk verschillen zijn op basis van geslacht. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen spreekt over een kloof van 7 %. Bij arbeidsters loopt dat op tot 20 %. Mijnheer Ronse, u gaat mij nu toch niet zeggen dat alle arbeidsters die aan de band staan zoveel minder presteren dan hun mannelijke collega's? Ik kan mij dat echt niet voorstellen.

Die richtlijn is er net gekomen omdat eerdere regels hebben gefaald. Er was te weinig transparantie, te weinig afdwingbaarheid en er waren te veel drempels voor slachtoffers. Er moet uiteraard rekening worden gehouden met proportionaliteit en administratieve toepasbaarheid. Het gaat evenwel over het recht van vrouwen om te weten of zij correct worden betaald, om dat ook te kunnen aantonen en om daar effectief iets aan te doen. Ze slepen het loonverschil mee gedurende hun hele loopbaan, tot aan hun pensioen.

Over die pensioenkloof is hier al vaak gedebatteerd. Zo werd er onder meer gesteld dat het probleem zal verminderen en dat vrouwen hun gedrag moeten aanpassen. Hiermee zouden we vrouwen kunnen ondersteunen, zodat ze gelijk loon voor gelijk werk krijgen.

01.12 Axel Ronse (N-VA): Onze economie groeit momenteel met slechts 1,3 %. Investerings blijven uit en onze handelsbalans is voor het vierde jaar op rij negatief. Als we niet opletten dreigt een economische crisis. Europa zou bedrijven verplichten een complexe loonstructuur te hanteren. Daarnaast zou een context worden gecreëerd waarin elke werknemer een werkgever voor de rechter kan dagen om de motivering van eventuele loonverschillen in vraag te stellen. Ook zou de ontslagbescherming worden verhoogd voor wie vragen stelt over het loon. Welk bedrijf heeft in die context nog zin om mensen aan te werven en in Europa actief te blijven?

Het debat gaat helemaal niet meer over werknemers en werkgevers. We moeten ons wapenen tegen een economische storm. We moeten er alles aan doen om die richtlijn tegen te houden. Wij doen er alleszins alles aan.

Op 11 maart vond in het Europees Parlement een stemming plaats over een snelle omzetting van de richtlijn. Tot mijn grote verbazing heeft Anders. zich daar onthouden. De N-VA stemde tegen. De eerste minister heeft een groep samengesteld van 21 landen, de Vrienden van de Competitiviteit, die aangeven dat er een einde moet komen aan Europese richtlijnen die de competitiviteit schaden. Zij vragen om de klok te stoppen en zuurstof aan de bedrijven te geven.

Ook u geeft blijk van een duidelijke *sense of urgency* dat die richtlijn schadelijk kan zijn. Niemand in dit Parlement twijfelt eraan dat men op basis van het geslacht meer of minder moet verdienen. Het loonverschil tussen mannen en vrouwen bedraagt in België gemiddeld 0,7 %. We zijn de besten van de Europese klas. Zullen we nu onszelf, onze economie en al onze bedrijven verstikken omwille van de Europese maakbaarheidsidealen? Omdat iemand in Brussel in die torens op een knop kan duwen en denkt aldus de wereld verbeteren? De volgende keer dat iemand daar op een knop duwt, gaat het licht hier volledig uit en hebben we geen bedrijven meer. Dan zal er pas een loonkloof zijn, niet tussen genders, maar tussen ons en regio's in de wereld die het wel verstandig aanpakken.

01.13 Anne Pirson (Les Engagés): Monsieur le ministre, je vous remercie pour vos réponses.

Il est pour nous essentiel que les citoyens et les entreprises puissent se projeter et s'organiser. Par ailleurs, contrairement à ce que d'autres pourraient penser ou dire, la transparence salariale s'impose à nous parce qu'elle a été votée au niveau européen. Il ne s'agit donc pas ici de refaire le débat national sur une obligation européenne qui a été votée. Elle s'impose à nous parce qu'elle est essentielle non seulement pour réduire l'écart des salaires entre les hommes et les femmes mais aussi pour armer, sur le plan probatoire, la lutte contre les discriminations devant les cours et tribunaux.

Nous serons dès lors vraiment très attentifs au respect de nos obligations et à la proportionnalité de la transposition, tant pour les travailleurs que pour les employeurs de notre pays.

Le **président**: Je vous remercie, madame Pirson.

On pourrait même ajouter que le vote au Parlement européen a été réalisé bien avant la crise iranienne. Mais bon, je ne devrais pas dire ce genre de choses.

01.14 Kurt Moons (VB): Mijnheer de voorzitter, ik wil graag aansluiten bij de replieken in het kader van het actualiteitsdebat.

Mijnheer de minister, dank voor uw antwoord, maar waar gaan we naartoe in deze Europese Unie? Er komt niets anders dan extra regelgeving. Wij moeten dat allemaal zo snel mogelijk omzetten in onze nationale wetgeving.

In een video gericht aan de plenaire vergadering van het Benelux-parlement heb ik gezien, mijnheer de minister, dat u stelt dat ondernemingen, en in het bijzonder kmo's, vandaag met een aantal obstakels worden geconfronteerd, waaronder regelgevende fragmentatie, administratieve complexiteit en verschillen in de toepassing van regels tussen de lidstaten. U zei daarbij dat die fragmentatie een reële kostprijs heeft en dat onze ondernemingen moeten evolueren in een voorspelbare en minder complexe regelgevende omgeving. U zei ook dat het verminderen van administratieve lasten essentieel is voor hun competitiviteit. Dat hebt u allemaal gezegd in een videoboodschap aan de plenaire vergadering van het Benelux-parlement, maar u doet net het omgekeerde!

De Peppol-verplichting hebben we al ingevoerd via *gold-plating*. Onze kmo's moeten die al toepassen. Nu komt daar nog de loontransparantiewetgeving bij, waaraan misschien wel nobele doelstellingen ten grondslag liggen, maar waardoor de regelgevende complexiteit verder toeneemt. Dat staat nog los van de centenindex die eraan komt. Kmo's worden hierdoor gefnuikt en worden versmacht onder de regels die u mee oplegt.

Misschien gebeurt dat onder invloed van de EU, maar we moeten niet heiliger willen zijn dan de paus. Ik kan mij ook voorstellen dat er verschillen zijn in loon tussen mensen die wat ouder zijn en mensen die wat jonger zijn, waarbij de anciënniteit meespeelt. Zullen we dat dan ook in vraag stellen? Zullen we alle barema's op basis van anciënniteit afschaffen, omdat dat misschien ook niet eerlijk is?

We moeten opletten met de toepassing van al die regelgeving – ik geef daarin de collega's van de N-VA en Anders. gelijk –, omdat we andere katjes te geselen hebben. Er komt een economische crisis op ons af en de kmo's zijn aan het versmachten. Ze doen hun best, maar het is niet evident met al die bijkomende regelgeving die moet worden toegepast, met zelfs zware sancties tot gevolg bij een mogelijke overtreding van die wetgeving. Dat is niet motiverend voor vennootschappen om actief te blijven en niet bevorderlijk voor de economie.

Alstublieft, mijnheer de minister, herbekijk het en laat die toepassing en die omzetting vallen. Dank u.

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

02 **Samengevoegde vragen van**

- Jeroen Van Lysebettens aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De bovengrens voor het loodgehalte van het bloed" (56013146C)

- Jeroen Van Lysebettens aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De bovengrens voor de loodwaarden in het bloed" (56014416C)

02 **Questions jointes de**

- Jeroen Van Lysebettens à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La valeur limite de plombémie" (56013146C)

- Jeroen Van Lysebettens à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La limite supérieure du taux de plomb dans le sang" (56014416C)

02.01 **Jeroen Van Lysebettens** (Ecolo-Groen): Mijnheer de minister, we moeten dit jaar de Europese richtlijn over maximale loodbloedwaarden bij vrouwelijke werknemers op vruchtbare leeftijd omzetten in nationale wetgeving. Die richtlijn beveelt aan om voor vrouwelijke werknemers een maximale loodbloedwaarde van 4,5 microgram per 100 milliliter bloed vast te leggen. Met betrekking tot de omzetting van de richtlijn gaf de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk een verdeeld advies. In tegenstelling tot de vakbonden willen werkgevers niet weten van een strikte interpretatie van die maximale loodbloedwaarden en pleiten ze voor een reactionaire aanpak, waarbij corrigerende ingrepen voldoende worden geacht.

Er is evenwel heel veel wetenschappelijke consensus en evidentie dat er voor lood in het bloed zelfs geen veilige bovengrens mogelijk is. Zelfs de minste hoeveelheid lood zou neurologische, gastro-intestinale en hematologische gevolgen kunnen hebben, zeker bij ongeboren kinderen, foetussen, embryo's enzovoort. Lood heeft immers de kwalijke eigenschap zich bij elk contact te blijven opstapelen, wat men bioaccumulatie noemt. Om de veiligheid op de werkvloer te vrijwaren, moet men dus eigenlijk elk contact met lood vermijden. Een strikte omzetting van die richtlijn lijkt dan ook noodzakelijk.

Hoe interpreteert u het advies van de Hoge Raad?

Zult u pleiten voor een strikte omzetting van de EU-richtlijn?

Welke loodbloedwaarden acht u een goede bovengrens? Is dat een uniforme bovengrens of differentieert u naargelang de aard van de werknemer, de leeftijd, het geslacht, zwangerschap enzovoort. Hoe beargumenteert en verantwoordt u dat onderscheid?

Hoe zult u de bovengrens handhaven? Zult u sancties opleggen indien bedrijven die bovengrens

overschrijven? Zo ja, hoe en zo nee, waarom niet?

02.02 Minister **David Clarinval**: Mijnheer Van Lysebettens, we zijn momenteel volop bezig met de omzetting van de richtlijn 2024/869 van 13 maart 2024 tot wijziging van de richtlijn 2004/37 van het Europees Parlement en de Raad en van richtlijn 98/24 van de Raad, wat de grenswaarden voor lood, de anorganische verbindingen daarvan, en diisocyanaten betreft. Daarbij is het van belang om enerzijds volledig te voldoen aan de vastgelegde Europese vereisten, en anderzijds voldoende aandacht te hebben voor zowel de competitiviteit van de betrokken ondernemingen als voor de veiligheid en bescherming van de werknemers die door deze regeling worden geraakt.

Wij hebben volledig kennisgenomen van het advies van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk en hebben het grondig geanalyseerd. Dat advies is gunstig, behalve wat betreft de bepaling over de loodbloedwaarden bij vrouwen op vruchtbare leeftijd, waarover de Hoge Raad een verdeeld standpunt heeft ingenomen.

Op dit ogenblik kan ik nog geen concrete toelichting geven over de precieze omzetting in de Codex over het welzijn op het werk. We hebben het ontwerp onlangs verzonden naar de Raad van State. Zodra het advies van de Raad van State beschikbaar is, zal ik niet nalaten u de gevraagde toelichting te bezorgen.

Voorzitter: Kurt Moons.

Président: Kurt Moons.

02.03 **Jeroen Van Lysebettens** (Ecolo-Groen): Mijnheer de minister, dat is natuurlijk wel een teleurstellend antwoord. Ik hoor dat er een ontwerp is. Ik zie niet in waarom u dat niet even zou kunnen toelichten. Hoe kijkt u naar het verdeeld advies?

Ik wil toch nog eens benadrukken – de medische evidentie is groot – dat we wel degelijk moeten differentiëren en die maximale loodwaarden in het bloed zo laag mogelijk moeten zetten, in het bijzonder voor vrouwen die mogelijkerwijs zwanger zijn, gezien de schade die dat met zich brengt.

U zegt dat we moeten kijken naar de competitiviteit van de bedrijven, maar ik denk dat de competitiviteit van de bedrijven nog veel minder gebaat is bij mensen die kankers ontwikkelen door de werkomstandigheden waaraan ze worden blootgesteld. De doelstelling is net lood in het bloed zoveel mogelijk te beperken om gezondheidsrisico's te vermijden. Voor de competitiviteit van de bedrijven is het van belang om dat goed te doen en bij wet vast te leggen, zodat niet elk bedrijf dat voor zichzelf moet doen.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

03 **Vraag van Patrick Prévot aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De herstructurering bij SEB" (56013847C)**

03 **Question de Patrick Prévot à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La restructuration chez SEB" (56013847C)**

03.01 **Patrick Prévot (PS)**: Je renvoie à ma question telle que déposée par écrit.

Monsieur le ministre, la nouvelle a été annoncée dans la presse. Jusqu'à 2 100 suppressions d'emploi à travers le monde dont 500 emplois chez nos voisins français. Voilà ce qu'a déclaré le groupe d'électroménagers SEB (qui regroupe les marques Rowenta, Moulinex et Tefal) afin de lancer un plan d'économies draconien pour "renouer avec la croissance et s'adapter à un marché de plus en plus concurrentiel". SEB est également implanté en Belgique, plus précisément à Fleurus, et compte environ 70 équivalents temps plein.

Monsieur le ministre, avez-vous pris connaissance de la situation et pris contact avec la direction et les représentants des travailleurs? L'implantation de Fleurus sera-t-elle touchée?

Je vous remercie.

03.02 David Clarinval, ministre: Monsieur le député, je tiens tout d'abord à exprimer ma préoccupation face aux interrogations légitimes que suscitent pour les travailleurs et leurs familles toute annonce de réorganisation au sein d'une entreprise. Ces situations génèrent naturellement de l'inquiétude et il est essentiel d'y répondre avec clarté et responsabilité.

Tout comme vous, j'ai pris connaissance de l'annonce par le groupe SEB de la mise en œuvre du plan "Rebond", qui prévoit une réorganisation de ses activités à l'échelle internationale, dans un contexte de concurrence asiatique accrue. Selon les informations disponibles à ce stade, et notamment celles communiquées par l'entreprise elle-même et relayées dans la presse, ce plan pourrait entraîner des réductions d'effectifs dans plusieurs pays. Selon ces mêmes informations, ce serait néanmoins sur une base volontaire.

Aucune suppression d'emploi ne serait toutefois envisagée en Belgique. Le site de Fleurus, qui constitue principalement un centre logistique de dispatching, ne serait pas concerné par les mesures de réduction d'effectif annoncées. Les activités y seraient maintenues en l'état. Je tiens à souligner que cette situation repose sur des informations disponibles à ce jour, je reste donc bien entendu attentif à l'évolution de ce dossier. Je peux cependant vous dire que mes services n'ont pas été informés d'une quelconque restructuration, ils suivent ce dossier avec beaucoup d'attention.

03.03 Patrick Prévot (PS): Monsieur le ministre, j'avais lu, tout comme vous, la mise en œuvre de ce plan "Rebond". Il y avait effectivement cette concurrence asiatique très forte qui avait été avancée comme élément d'explication. Ce qui est rassurant dans votre réponse, c'est qu'au niveau de notre pays et de notre nombre économique, il n'y aurait pas de suppression d'emplois chez nous – ni à Fleurus ni ailleurs – et que les activités seraient maintenues en l'état. Ce n'est cependant pas rassurant au niveau macroéconomique. Au vu de votre réponse, je me réjouis à l'instant "T" pour notre pays et pour le taux d'emploi en Belgique. Nous ne manquerons cependant pas de rester attentifs à la situation qui pourrait malheureusement évoluer.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

04 Questions jointes de

- **Patrick Prévot à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La restructuration chez Kréfel" (56013848C)**
- **Sophie Thémont à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les conséquences sociales de la fermeture de magasins Kréfel" (56014522C)**
- **Anne Pirson à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La restructuration chez Kréfel et l'anticipation des difficultés sectorielles" (56015046C)**

04 Samengevoegde vragen van

- **Patrick Prévot aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De herstructurering bij Kréfel" (56013848C)**
- **Sophie Thémont aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De sociale gevolgen van de sluiting van Kréfelwinkels" (56014522C)**
- **Anne Pirson aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De herstructurering bij Kréfel en het anticiperen op problemen in sectoren" (56015046C)**

04.01 Patrick Prévot (PS): Très rapidement, car j'ai plusieurs questions aujourd'hui et beaucoup portent sur des restructurations et des difficultés au sein des entreprises. La nouvelle est ici aussi tombée brutalement.

Kréfel a annoncé la fermeture de cinq de ses magasins jugés structurellement non rentables, ainsi que la fermeture de quatre dépôts logistiques. Cette annonce concerne notamment le dépôt situé dans ma province, à Anderlues. Cette restructuration vise, selon la direction, à redresser une situation financière fragile, mais elle entraînera également une vague de licenciements. Une vingtaine de personnes seraient concernées dans la province du Hainaut.

Monsieur le ministre, mes questions sont simples. Avez-vous pris connaissance de la situation? Avez-vous prévu de rencontrer la direction ainsi que les syndicats afin de limiter les conséquences de ce nouveau bain de sang social?

04.02 **Sophie Thémont** (PS): Je renvoie à ma question telle que déposée par écrit.

Monsieur le ministre, l'annonce de la fermeture de cinq magasins Kréfel et de 180 emplois menacés constitue un nouveau choc social dans un secteur déjà fragilisé. Pour les travailleuses et travailleurs concernés l'angoisse est immédiate et légitime. Beaucoup se retrouvent face à un licenciement sans réelle perspective de réinsertion alors que les restructurations se multiplient et que les possibilités d'embauche se réduisent!

Les exemples récents dans le commerce de détail des fermetures d'hypermarchés aux restructurations de grandes enseignes ont montré que le reclassement reste largement théorique. Les personnes licenciées envoient des dizaines de candidatures, souvent sans réponse, ou ne se voient proposer que des emplois plus précaires et moins rémunérés. Les dispositifs censés faciliter la reconversion ne parviennent plus à absorber l'ampleur des pertes d'emploi.

La situation est d'autant plus préoccupante que les faillites et fermetures s'accroissent dans l'ensemble du secteur. À chaque fois, ce sont les travailleurs qui en subissent les conséquences les plus lourdes: disparition de métiers, affaiblissement des protections, basculement dans la précarité. Pendant que la concurrence en ligne s'intensifie, aucune stratégie d'ensemble ne protège réellement celles et ceux qui font vivre ces magasins. Monsieur le ministre, il est urgent d'agir pour toutes ces personnes qui risquent aujourd'hui de se retrouver sur le carreau!!

Dans ce contexte, j'aimerais vous poser les questions suivantes: Quelles mesures prévoyez-vous pour éviter que ces travailleurs et travailleuses ne basculent dans l'exclusion et pour leur garantir un accompagnement adapté à des carrières longues et difficiles à reconvertir? Comment assurerez-vous un reclassement effectif dans un secteur où les débouchés se raréfient et où la concurrence est de plus en plus agressive? Un dispositif particulier est-il prévu pour encadrer cette restructuration et limiter les pertes d'emploi? Enfin, avez-vous déjà eu des échanges avec les organisations syndicales et la direction de Kréfel, et quelles garanties ont été mises sur la table?

Je vous remercie.

04.03 **Anne Pirson** (Les Engagés): Monsieur le ministre, l'annonce de la restructuration de Kréfel concerne 5 magasins et aura apparemment un impact sur 180 travailleurs au total. Cet exemple illustre en fin de compte les mutations profondes que connaît actuellement le commerce de détail. On connaît l'effet de la digitalisation, de la pression concurrentielle et de l'évolution des modes de consommation de tout un chacun. Sans ignorer le caractère structurel de ces transformations, nous ne sommes pas tenus de les subir. Elles doivent être anticipées et accompagnées, en particulier dans le cadre des compétences fédérales en matière de droit du travail, de concertation sociale et de sécurité sociale. Derrière ces restructurations, il y a en effet des travailleurs qui doivent être efficacement protégés et accompagnés.

Nous nous trouvons de surcroît dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs. Il nous semble dès lors primordial d'organiser ces transitions de façon à favoriser un retour rapide vers l'emploi, notamment via des dispositifs de reclassement de qualité et une activation adaptée.

Ces situations se répètent sans cesse, ce qui interroge finalement sur notre capacité à anticiper davantage les difficultés sectorielles et éviter que des restructurations importantes ne surviennent sans préparation suffisante tant pour les travailleurs que pour les représentants du personnel. L'enjeu est pour nous vraiment clair: nous devons garantir une économie compétitive tout en assurant une transition structurée et socialement juste.

Dans ce contexte, comment le gouvernement entend-il, dans le cadre de ses compétences fédérales, garantir un accompagnement rapide et individualisé des travailleurs concernés, notamment via les dispositifs de reclassement et de sécurité sociale?

Comment comptez-vous, au niveau fédéral, renforcer les mécanismes de concertation sociale et d'anticipation des restructurations pour mieux encadrer ce type de situation dès demain?

Président: Denis Ducarme.

Voorzitter: Denis Ducarme.

04.04 David Clarinval, ministre: Merci, chers collègues.

J'ai effectivement pris connaissance de l'annonce faite par l'entreprise Kréfel ce 6 février 2026 concernant la fermeture de cinq magasins ainsi que de quatre dépôts logistiques, dont celui d'Anderlues. Je comprends l'inquiétude que cette annonce suscite pour les travailleurs concernés. Dans ce type de situation, la législation prévoit une procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs afin que le dialogue social puisse se dérouler dans un cadre clair.

La procédure dite Renault n'a pas encore été clôturée et est donc toujours en cours au sein du conseil d'entreprise. Les syndicats et l'employeur ont l'intention de négocier un plan social assorti de mesures d'accompagnement pour les travailleurs potentiellement touchés. Notre administration suit ce dossier avec attention. À ce stade, il appartient avant tout à l'entreprise et aux partenaires sociaux de mener ce dialogue. Je reste bien entendu attentif à l'évolution de la situation et aux conséquences pour l'emploi. Comme vous le savez, la réintégration des demandeurs d'emploi ne relève pas de la compétence du gouvernement fédéral mais bien des régions.

Je reconnais également dans votre question une préoccupation concernant l'avenir du secteur du commerce en général, et c'est une préoccupation que je partage avec vous. J'ai dès lors chargé le Conseil Central de l'Économie et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale de réaliser une étude approfondie sur les enjeux et possibilités du secteur. En m'appuyant sur leur expertise et sur la base de ces résultats, j'engagerai un dialogue avec les partenaires sociaux pour examiner les mesures garantissant tant la compétitivité des entreprises que la durabilité de l'emploi.

04.05 Patrick Prévot (PS): Merci, monsieur le ministre, pour votre réponse.

Soyons de bon compte: je comprends que vous ne puissiez pas nous communiquer davantage d'éléments en l'état puisque la procédure Renault est toujours en cours et que syndicats et employeurs doivent continuer à travailler pour mettre en place un plan social qui viserait à limiter la casse. Derrière tout cela, la disparition d'emplois se poursuit et cela pose très clairement un autre problème, à savoir la création d'emplois dans ce pays. On voit bien que ce nombre ne décolle pas, malgré le fait que nous ayons peut-être l'un des gouvernements les plus à droite qu'il était possible d'avoir avec ces partis en présence. La création d'emplois ne décolle pas et les faillites se multiplient.

Dès lors, de manière plus structurelle, autant je pouvais comprendre que vous soyez tenu pour l'instant à une certaine réserve parce que la procédure Renault est toujours en cours, autant je reste très dubitatif face à la politique menée par l'Arizona. C'est une politique très dure lorsqu'il faut taper sur les uns et les autres, singulièrement les personnes qui n'avaient déjà pas la chance d'avoir un emploi, mais une politique qui ne montre pas ses effets quand il faut en créer. À l'heure de faire les comptes, malheureusement, je pense que l'Arizona également sera en faillite pour ce qui est de son bilan.

04.06 Sophie Thémont (PS): Merci, monsieur le ministre, pour vos réponses.

C'est vrai qu'au-delà de ce dossier, c'est un problème structurel. On est face ici à un problème structurel aujourd'hui dans le commerce. Les fermetures et les faillites se multiplient et les dispositifs actuels, on le constate, ne suffisent plus à garantir un reclassement effectif des personnes.

Je vous le dis à chaque fois, je le rappelle systématiquement: le nombre de faillites aujourd'hui s'élève à 764 faillites au quatrième trimestre 2025, avec moins 13,2 % quant aux pertes d'emplois. Derrière ces restructurations, il y a des parcours de vie souvent longs, des personnes difficiles à reconvertir parce que dans le commerce, on le sait bien, quand on a 55 ans, voire même un peu moins, il est difficile de retourner sur le marché du travail. C'est aussi un risque réel de basculement vers la précarité.

Ce que j'attends de vous, c'est une vigilance particulière et un suivi concret pour ces travailleurs et ces travailleuses, mais aussi une vision qui soit plus globale sur ce problème structurel dans le commerce aujourd'hui, parce qu'il ne s'agit pas uniquement ici d'accompagner des licenciements, mais bien de mieux anticiper d'une part toutes ces mutations et d'autre part de sécuriser les trajectoires professionnelles.

04.07 Anne Pirson (Les Engagés): Merci, monsieur le ministre, pour vos réponses concernant l'état

d'avancement de la procédure Renault et l'état des discussions et des négociations avec les syndicats. J'ai entendu que votre préoccupation au niveau du commerce de détail était partagée.

On espère avoir rapidement les résultats de cette épreuve approfondie sur les enjeux du commerce de détail, en espérant que des pistes puissent émerger suite à cette étude. On connaît vraiment bien la situation du commerce de détail, qui ne s'arrange pas de jour en jour. Merci.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

05 Question de Patrick Prévot à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le bain de sang social chez DreamLand" (56013851C)

05 Vraag van Patrick Prévot aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het sociale bloedbad bij DreamLand" (56013851C)

05.01 Patrick Prévot (PS): Monsieur le ministre, malheureusement, mes questions se suivent et se ressemblent, puisque la presse a révélé le bain de sang social qui est en train de se jouer chez DreamLand. En effet, la chaîne de magasins de jouets a annoncé la fermeture de son centre logistique situé à Lot, avec pour conséquence la suppression de 65 emplois. Comme cette chaîne fut déjà victime d'une restructuration lorsque Colruyt céda ses parts de Dreamland à ToyChamp, il est de notre devoir de préserver un maximum de magasins et d'emplois.

Monsieur le ministre, avez-vous prévu de rencontrer la direction, à moins que vous ne l'ayez déjà fait puisque ma question a été déposée voici quelques semaines? Quid d'un impact direct dans les magasins? Avez-vous eu écho d'une intention de supprimer d'autres emplois, cette fois dans les magasins mêmes?

05.02 David Clarinval, ministre: Monsieur Prévot, je vous remercie pour votre question.

La direction de DreamLand a en effet annoncé son intention de fermer le centre de logistique de Lot. Cette décision pourrait entraîner la suppression d'environ 65 emplois. Cette situation suscite évidemment de fortes inquiétudes chez les travailleurs concernés.

Je tiens à rappeler qu'une telle restructuration est encadrée par la procédure d'information et de consultation prévue par la loi Renault, qui garantit l'implication des représentants des travailleurs dans le dialogue social. Cette procédure a, entre-temps, été clôturée. Le licenciement des 65 travailleurs a été confirmé, conformément aux règles légales en la matière. Un plan social comprenant des mesures d'accompagnement est toujours en cours de négociation avec les syndicats.

À ce stade, les informations dont je dispose portent uniquement sur le centre logistique de Lot. Je n'ai pas été informé d'un impact direct sur les magasins, notamment ceux de la province de Hainaut, ni d'autres suppressions d'emplois dans les points de vente. Mon administration suit attentivement ce dossier. Je reste moi-même attentif à l'évolution de la situation.

05.03 Patrick Prévot (PS): Monsieur le ministre, je vous remercie de vos réponses.

Vous nous confirmez bien la suppression des 65 emplois sur le site logistique de Lot. Comme vous l'avez dit, la procédure Renault est désormais clôturée, mais vous ne disposez pas encore d'informations précises quant au plan social puisque la discussion se poursuit. Nous suivrons donc cela de près.

Le seul petit élément rassurant est – c'est mon côté "verre à moitié plein" qui s'exprime – qu'en l'état, vous n'avez pas reçu d'informations relatives à d'autres suppressions d'emplois qui pourraient viser notamment les magasins. Dans ce climat morose, nous nous attacherons évidemment aux quelques aspects qui sont de nature à nous rassurer quelque peu. Affaire à suivre.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

06 Question de Patrick Prévot à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La deuxième vague d'exclusions du chômage dans la région du Centre" (56013852C)

06 Vraag van Patrick Prévot aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De tweede golf van werklozen die hun uitkering verliezen in de regio Le Centre" (56013852C)

06.01 Patrick Prévot (PS): Monsieur le ministre, la deuxième vague d'exclusion du chômage a débuté le lundi 2 mars et vise à renvoyer les personnes ayant cumulé entre 8 et 20 ans de chômage. En région du Centre – qui est la région que je connais le mieux –, 1 717 personnes sont concernées par ce changement. Néanmoins, un facteur n'est pas pris en considération quant à ces exclusions, puisqu'il existe des personnes qui ne sont pas salariées à part entière, mais qui continuent à être actives dans le cadre des conventions ALE, par exemple en complément de leur chômage ou de leur revenu d'intégration sociale.

Nul besoin de vous rappeler un autre groupe d'oubliés que sont les aidants proches et pour qui vous avez finalement fait marche arrière.

Monsieur le ministre, que comptez-vous faire pour ces cas de figure? Avez-vous pensé à des mesures d'adaptation ou des mesures en tout cas adaptées en fonction des situations, plutôt que ce système bête et méchant, binaire, qui laisse de côté toute une série de personnes et qui plonge dans le plus profond désarroi des familles entières?

Je vous remercie d'avance pour vos réponses.

06.02 David Clarinval, ministre: Monsieur le député, je vous remercie pour votre question.

Je me permets toutefois de rappeler que les Agences Locales pour l'Emploi relèvent d'une compétence régionale.

Il était effectivement exact que, dans certaines régions, le travail ALE était réservé aux chômeurs indemnisés et aux bénéficiaires du revenu d'intégration. Cela impliquait que la perte du droit aux allocations de chômage pouvait également entraîner la perte de la possibilité de poursuivre une activité ALE.

Comme cela a déjà été exposé au sein de cette commission, les régions concernées ont annoncé des initiatives en la matière afin de garantir la continuité des activités en ALE. Entre-temps, ces initiatives ont été concrétisées afin de remédier à cette situation indésirable, la plus récente étant l'arrêté du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale qui date de ce 21 février 2026. Je me permets donc de constater que les choses ont été abordées favorablement.

06.03 Patrick Prévot (PS): Monsieur le ministre, je vous remercie pour votre réponse.

Vous dites "favorablement" mais des problèmes subsistent quand même dans certaines régions. Je suis désolé de revenir aux régions que je connais le mieux mais, au niveau de la Région wallonne notamment et dans la région du Centre, ces personnes qui se retrouvent aujourd'hui exclues de la deuxième vague sont des personnes qui ont réalisé un travail. Ce ne sont pas des personnes qui, quand on caricature – et je ne me permettrai pas de le faire, je laisse cela à votre président de parti –, ne faisaient rien chaque jour, ne se levaient pas et passaient leur journée dans leur canapé ou dans leur lit. Ce sont des personnes qui ont produit un travail, qui ont eu une utilité publique et qui, aujourd'hui, malheureusement, par ces réformes dogmatiques qui ne tiennent pas compte des situations individuelles mais qui *in fine* sont très binaires, se retrouvent exclues comme si elles n'avaient pas fourni un travail, alors que ce n'est évidemment pas le cas.

Lorsque vous avez voulu avancer sur cette réforme du chômage, on vous avait dit que, prise telle qu'elle a été prise, elle allait exclure des gens et mettre des familles dans de très grandes difficultés. De fait, au fur et à mesure des semaines qui passent, au fur et à mesure des vagues qui se présentent au niveau des CPAS, on se rend désormais compte des visages derrière cette réforme qui n'a pas été réfléchie jusque dans son aboutissement final. C'est la raison pour laquelle on retrouve ces personnes qui fournissaient un travail et qui se retrouvent exclues du chômage. Ce sont malheureusement encore les effets collatéraux de cette réforme qui reste, selon moi et pour beaucoup, profondément inhumaine.

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

Le **président**: Les questions jointes n° 56013874C de M. Prévot, n° 56014095C de M. Thiébaut et n° 56015058C de Mme Tourneur sont reportées à leur demande.

07 Question de François De Smet à Frank Vandenbroucke (VPM Affaires sociales, Santé publique, chargé de la Lutte contre la pauvreté) sur "L'articulation entre la réforme du chômage et celle annoncée de la SSOM" (56013893C)

07 Vraag van François De Smet aan Frank Vandenbroucke (VEM Sociale Zaken, Volksgezondheid, belast met Armoedebestrijding) over "De werkloosheidshervorming in samenhang met de aangekondigde hervorming van de OSZ" (56013893C)

07.01 **François De Smet** (DéFI): Monsieur le président, je me réfère au texte de ma question déposée.

Monsieur le ministre, la réforme récente du régime de chômage est désormais applicable et a supprimé le mécanisme d'assimilation qui permettait une articulation entre certaines périodes d'activité sous SSOM et l'ouverture ou le maintien de droits au chômage.

Or, la réforme SSOM annoncée n'est pas encore entrée en vigueur et aucune mesure transitoire spécifique ne semble prévue.

De nombreux travailleurs humanitaires ont, au cours de leur carrière, cotisé de manière effective au régime ONSS, y compris à la branche chômage, durant des périodes significatives d'activité en Belgique.

Ces cotisations ont permis la constitution de droits ayant structuré leurs parcours professionnels, souvent caractérisés par une alternance entre périodes ONSS et périodes sous SSOM.

La question soulevée n'est donc pas celle de la création de droits nouveaux sans cotisations, mais celle de l'impact d'une réforme sur des droits antérieurement constitués et sur la continuité de carrières mixtes.

En conséquence, monsieur le ministre peut-il me faire savoir:

Comment la réforme SSOM entend s'articuler avec le régime d'assurance chômage;

Comment sont affectés les droits déjà constitués sur la base de cotisations ONSS antérieures;

Si un mécanisme transitoire est envisagé afin de préserver ces droits;

Dans l'affirmative, selon quel calendrier ces adaptations pourraient intervenir?

07.02 **David Clarinval**, ministre: Monsieur le député, je dois vous informer que la question que vous posez relève de la compétence du ministre Vandenbroucke. Néanmoins, je peux vous communiquer les informations suivantes.

Lorsque les revenus relevant des activités artistiques principales sont inférieurs à 1 000 euros bruts sur les deux ans précédant la demande, la preuve d'une pratique professionnelle ne pourra jamais être apportée. À l'inverse, lorsque ces revenus sont supérieurs à 65 400 euros bruts sur les cinq années précédant la demande, cette preuve est considérée comme étant toujours apportée.

Entre 1 000 euros et 65 400 euros, il convient d'examiner si la preuve de la pratique artistique professionnelle est apportée. Il est notamment tenu compte des indemnités non considérées comme revenus professionnels, par exemple l'indemnité des arts en amateurs, les études ou formations suivies ou dispensées dans le domaine des arts, du travail invisibilisé ou encore de certains éléments subjectifs comme l'expérience, le nombre de prestations ou encore la consistance du *curriculum vitae*. Le secteur et la qualité du travail ne sont pas des critères pertinents et n'ont pas d'influence sur la détermination de la professionnalité ni même du caractère artistique.

L'évaluation de la demande d'attestation du travail des arts repose sur l'examen de l'activité artistique dans les cinq ans qui précèdent la demande. Cela signifie que les prestations artistiques effectuées sous l'application de la précédente réglementation peuvent toujours être comptabilisées, pour autant qu'elles se situent dans cette période de cinq ans. Cette période peut être prolongée par certaines périodes d'incapacité, la maladie, l'accident du travail, la maladie professionnelle, les congés d'adoption, et les congés de paternité ou de maternité.

Par ailleurs, les personnes qui bénéficiaient d'un visa artiste conformément aux règles en vigueur avant 2024 sont considérées comme ayant déjà démontré une pratique artistique professionnelle par le passé. Lorsqu'elles introduisent une demande d'attestation ultérieure, elles peuvent dès lors accéder à l'attestation "plus" sur la base de seuils moins élevés que lors d'une première demande. Le nouveau dispositif intègre dès lors certains mécanismes qui tiennent compte des activités artistiques passées et antérieures à son entrée en vigueur.

07.03 François De Smet (DéFI): Monsieur le ministre, je vais analyser votre réponse avec attention. Je suis parfaitement conscient qu'il s'agit de compétences de M. Vandenbroucke et je tiens à préciser que c'est lui qui a renvoyé ma question vers vous.

Je vous remercie.

Le président: Bonne chance, monsieur De Smet! Vous finirez par trouver votre bonheur.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

La question n° 56013963C de Mme Demesmaeker est retirée. La question n° 56013899C de Mme Thémont sera traitée par écrit.

08 Question de François De Smet à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La vulnérabilité de certains groupes cibles sur le marché de l'emploi face à l'IA" (56013991C)

08 Vraag van François De Smet aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De kwetsbaarheid van bepaalde doelgroepen op de arbeidsmarkt in het licht van AI" (56013991C)

08.01 François De Smet (DéFI): Monsieur le ministre, l'intelligence artificielle pose de nombreuses questions et bouleverse nos sociétés. Je voudrais vous interroger sur l'exécution de l'accord de gouvernement sur l'IA dans le champ de vos compétences.

Le Conseil supérieur de l'emploi a alerté récemment sur le fait que les jeunes et les femmes sont plus vulnérables à la substitution de leurs tâches par l'IA. D'ailleurs, dans le cadre du débat sur les pensions, c'est aussi quelque chose qui est apparu de manière extrêmement forte.

Par ailleurs, pour ce qui concerne les compétences numériques, seuls 36 % des 16-24 ans disposent de compétences digitales suffisantes en Belgique.

Enfin, sur l'attractivité des talents, le gouvernement envisage de faciliter l'octroi de visas pour les spécialistes de l'IA.

Mes questions sont assez simples: quelle stratégie spécifique entendez-vous déployer pour éviter le scénario "sandwich" qui est redouté par beaucoup, où les emplois intermédiaires se contractent au profit d'une polarisation accrue du marché du travail?

Comment le gouvernement compte-t-il atteindre l'objectif de 80 % de taux d'emploi d'ici 2029 face à l'accélération de l'IA? Confirmez-vous le fait qu'une politique coordonnée avec l'Office des étrangers est en place pour attirer des profils indispensables à notre souveraineté numérique?

Je vous remercie.

08.02 David Clarinval, ministre: Monsieur le président, nous avons trois questions de M. De Smet, mais nous n'en voyons ici que deux. La question sur l'articulation entre la réforme du chômage et celle annoncée de la SSOM...

08.03 François De Smet (DéFI): Il me semblait bien qu'il y avait un souci. C'était ma question précédente. Je vous ai laissé développer sur le travail des arts parce que je trouvais cela intéressant.

08.04 David Clarinval, ministre: C'est que vous avez renvoyé au texte de votre précédente question. Je vous ai répondu, mais pas à la bonne question.

Le **président**: Monsieur le ministre, je vous propose de répondre à la question sur la vulnérabilité face à l'IA, et après la réplique de M. De Smet, de donner votre réponse à la question précédente.

08.05 David Clarinval, ministre: Monsieur De Smet, concernant votre première question, les publications sur l'impact de l'IA sur l'offre d'emplois ne donnent pas d'estimation exacte de la croissance ou de la perte d'emplois. La question de savoir si les applications de l'IA conduiront à une plus grande polarisation ou si elles réduiront le fossé entre les personnes peu qualifiées et celles hautement qualifiées reste également ouverte, même si des publications récentes de l'OCDE et de l'OIT s'accordent à dire que cela doit être un point d'attention pour les politiques. Le rapport du Conseil supérieur de l'emploi contient une série de recommandations qui orientent notre politique en la matière. Il indique notamment que nous devons investir dans les compétences numériques et dans les compétences en intelligence artificielle, mais aussi dans les compétences de base (langues, mathématiques et capacité à résoudre des problèmes), afin que les fonctions administratives et autres fonctions intermédiaires évoluent vers des tâches dans lesquelles les humains et l'IA se complètent plutôt que de voir disparaître des emplois.

La plupart des métiers comportent un ensemble de tâches variées qui ne peuvent être entièrement automatisées, mais nous ne devons pas essayer de retenir dans leurs anciens emplois les travailleurs dont les professions peuvent être largement automatisées par l'IA. Nous devons plutôt les accompagner et les réorienter vers des fonctions en croissance et des métiers en pénurie. L'IA offre en outre aux services publics de l'Emploi l'opportunité de mieux faire matcher les compétences et les offres d'emploi.

Les questions que vous posez relèvent bien sûr principalement de la compétence des régions, mais, au niveau fédéral, nous soutenons ces efforts en modernisant et en flexibilisant le droit du travail, et, en concertation avec les partenaires sociaux, en veillant à l'autonomie, à la qualité de l'emploi et à l'égalité des chances, afin que les emplois de qualité ne soient pas remplacés par des emplois de moindre qualité.

À votre deuxième question, dans le passé, le développement technologique a toujours entraîné une croissance de l'emploi. L'intelligence artificielle présente le même potentiel. Une étude récente de l'université de Gand, qui date de novembre de l'année dernière et qui décrit spécifiquement les évolutions dans le secteur belge de l'intelligence artificielle, montre déjà que, malgré une stratégie de *lean startup*, la croissance du chiffre d'affaires des startups belges spécialisés dans l'IA s'accompagne souvent d'une croissance encore plus rapide de leurs effectifs.

Grâce à une politique axée sur l'employabilité et la mobilité professionnelle, nous pouvons faire en sorte que chacun puisse bénéficier de la croissance de la productivité induite par l'intelligence artificielle.

En ce qui concerne votre troisième et dernière question, sur la coordination avec l'Office des étrangers, je vous renvoie vers ma collègue Van Bossuyt.

08.06 François De Smet (DéFI): Monsieur le ministre, merci pour vos réponses, qui comportent des éléments intéressants.

Je continue à penser néanmoins que c'est une erreur de considérer l'intelligence artificielle comme une technologie comparable aux révolutions technologiques précédentes. Personnellement, je la crois bien plus forte. Je crois que nous sommes face à une révolution plutôt comparable à l'arrivée de l'imprimerie. Le discours consistant à dire qu'il ne faut pas s'en faire, que l'intelligence artificielle va faire disparaître des emplois mais aussi en créer, est inquiétant. En effet, pour l'instant, nous voyons surtout des emplois disparaître et nous voyons encore assez mal la compensation des emplois que l'intelligence artificielle va créer.

Certes, elle va créer de l'emploi mais aussi remplacer l'humain pour certaines tâches, évidemment. Je ne suis pas technophobe, je suis, comme tout le monde, un utilisateur de l'intelligence artificielle, mais je crois qu'on ne voit pas venir le mur qui est en face de nous et qui va demander davantage de soutien et de bouleversement dans l'approche sociale des choses. Je voudrais que le gouvernement puisse en tenir compte parce que j'ai l'impression que, pour l'instant, tous les gouvernements occidentaux sont plutôt sidérés face à cette avancée extrêmement rapide.

Je vous remercie néanmoins.

Le **président**: C'est un vrai sujet d'actualité. Nous gardons ce point en mémoire et pourrions le traiter lors d'une prochaine commission des Affaires sociales.

Comme convenu, nous passons maintenant à la réponse du ministre sur la question n° 56013893C portant sur "L'articulation entre la réforme du chômage et celle annoncée de la SSOM", qui a déjà été abordée précédemment dans l'agenda de cette séance. M. De Smet pourra ensuite répliquer, le cas échéant.

08.07 David Clarinval, ministre: J'ajoute, monsieur le président, que la question de M. De Smet est basée sur un rapport du Conseil supérieur de l'emploi qui est extrêmement intéressant et qui peut nourrir les réflexions de la commission, le cas échéant.

Venons-en donc à la sécurité sociale d'outre-mer. Nous changeons un peu de registre. Dans le cadre de la réglementation du chômage, les jours assurés dans le système de la sécurité sociale d'outre-mer ne sont plus pris en compte comme jours de travail. Il y a plusieurs raisons à cela. Tout d'abord, il convient de renforcer le lien entre une période d'assurance, en d'autres termes, les périodes travaillées soumises à des retenues de sécurité sociale, notamment de la branche du chômage, et l'allocation de chômage. C'est l'un des principes fondamentaux de la réforme introduite par la loi-programme du 18 juillet 2025. Dans ce contexte, je note qu'il n'y a pas de retenue pour le secteur chômage dans le système d'outre-mer. C'est ce qui ressort de l'article 12 de la loi du 17 juillet 1963 relative à la sécurité sociale d'outre-mer.

Deuxièmement, le principe d'égalité doit être rétabli. Les périodes effectuées par les indépendants, les fonctionnaires statutaires ou le personnel enseignant nommé, ou les personnes ayant travaillé en dehors du régime de la sécurité sociale d'outre-mer dans un pays avec lequel la Belgique n'est pas liée par un traité ou un accord bilatéral, et sur lesquelles aucune cotisation de sécurité sociale n'est retenue pour le secteur chômage, ne sont pas en soi des périodes de droit. Il n'y a pas de justification pour qu'il en soit autrement pour les travailleurs de l'outre-mer.

Par ailleurs, dans le régime ordinaire qui s'applique à tous les autres travailleurs, la personne qui a travaillé à l'étranger doit d'abord avoir travaillé en Belgique pendant trois mois avant de pouvoir, sous condition, faire comptabiliser ses périodes assurées. Pour le régime d'outre-mer, il s'agit d'un jour. Cette différence de traitement n'est pas justifiée.

Toutefois, il n'est pas correct qu'un emploi dans le cadre du régime d'outre-mer ne puisse avoir une quelconque incidence positive sur le droit aux allocations de chômage. Pour ouvrir le droit aux allocations de chômage, un travailleur doit désormais prouver 312 jours de travail et jours assimilés au cours d'une période de référence de 36 mois. Il s'agit là d'un assouplissement considérable par rapport à la situation applicable avant la réforme.

Cette période de référence peut être prolongée par certaines situations qui ne constituent pas des jours de travail ou assimilés, par exemple des périodes d'au moins trois mois d'exercice, d'une profession qui n'assujettit pas le travailleur à la sécurité sociale pour le secteur chômage, pour autant qu'aucune allocation n'ait été octroyée pour cette période et pour autant que le jour situé dans cette période ne puisse pas être pris en considération comme journée de travail ou journée assimilée. Cette prolongation ne peut dépasser 15 ans. C'est l'article 30, alinéa 2, §2, de la réglementation du chômage.

L'emploi dans le cadre du régime d'outre-mer répond donc à cette condition. Si une personne a une carrière mixte et travaille régulièrement comme salariée, avec des retenues pour la sécurité sociale secteur chômage ainsi que dans le cadre du régime d'outre-mer, cette personne pourra prouver les 312 jours requis.

En outre, les personnes âgées de plus de 55 ans qui justifient d'un passé professionnel suffisant peuvent être exemptées de la limitation dans le temps des allocations de chômage. Les jours passés sous le régime de la sécurité sociale d'outre-mer sont pris en considération dans ce passé professionnel suffisant.

L'objectif de la réforme de la sécurité sociale d'outre-mer consiste à moderniser ce système et à clarifier son rôle au sein de l'ensemble de notre protection sociale. Celle-ci ne ressort pas uniquement de ma compétence. En effet, le pilotage de cette réforme, d'une manière générale, relève davantage du ministre des Affaires sociales que de votre serviteur. À ce stade des discussions, je ne peux toutefois pas anticiper la configuration que prendra ce nouveau dispositif.

08.08 François De Smet (DéFI): Je vous remercie, monsieur le ministre, pour cette réponse qui me paraît beaucoup plus cohérente que celle fournie il y a quelques minutes. Merci, nous l'analyserons en détail.

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

09 Vraag van Anja Vanrobaeys aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Ziekte tijdens vakantie" (56014077C)

09 Question de Anja Vanrobaeys à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'incapacité de travail survenant pendant les vacances" (56014077C)

09.01 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Mijnheer de minister, sinds 2024 kunnen werknemers wanneer ze ziek worden tijdens hun vakantie, de betrokken vakantiedagen op een later moment opnemen. Dat is ingevoerd onder impuls van Europese regels en moest ervoor zorgen dat werknemers hun recht op vakantie niet verliezen wanneer ze tijdens hun verlof arbeidsongeschikt worden.

Uit een recent onderzoek van Acerta bij 546.000 werknemers blijkt nu dat het systeem weinig wordt gebruikt. Slechts 2 % van de werknemers droeg vakantiedagen uit 2024 over naar 2025 of 2026. Van die overgedragen dagen zou volgens de studie 89,5 % nog niet zijn opgenomen. Dat betekent ofwel dat die dagen naar het einde van het jaar worden verschoven, waardoor werkgevers met een bottleneck kunnen worden geconfronteerd, ofwel dat werknemers die vakantiedagen alsnog verliezen.

Bent u op de hoogte van die studie en van de vaststelling dat een groot deel van de gerecupereerde vakantiedagen nog niet worden opgenomen? Beschikt de FOD WASO of de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV) over dezelfde cijfers? Gaat het om dezelfde vaststellingen? Wat wordt daar precies opgemerkt?

Als u tot dezelfde vaststellingen komt, overweegt u dan bijkomende maatregelen te nemen om verduidelijkingen te geven om te vermijden dat werknemers hun vakantie verliezen en om dat Europees recht op overdracht effectief te garanderen? We hebben daar jaren over onderhandeld, ook over de manier waarop we dat zouden toepassen, maar het moet ook afdwingbaar worden.

09.02 Minister David Clarinval: Het enkel vakantiegeld dat de werknemer ontvangt voor vakantiedagen die niet kunnen worden opgenomen wegens ziekte en die kunnen worden overgedragen, kan voor het eerst in de DmfA voorkomen vanaf het vierde kwartaal van 2024. De overgedragen vakantiedagen zelf kunnen voor het eerst in de DmfA voorkomen vanaf het eerste kwartaal van 2025.

Uit een globale controletabel leiden we af dat het bedrag dat onder looncode 15 werd aangegeven in het vierde kwartaal van 2024 ongeveer 107 miljoen euro bedroeg. Voor 2025 hebben we tot hiertoe 105 miljoen euro geregistreerd. De cijfers voor het vierde kwartaal 2025 zijn echter nog niet volledig.

Voor de prestatiecodes is het moeilijker om op basis van de controletabellen een duidelijk beeld te krijgen, aangezien zowel prestaties in dagen als in uren zijn opgenomen. Voor prestatiecode 16 gaat het in 2025 om maximaal 100.000 dagen. Daarbij geldt het voorbehoud dat de gegevens voor 2025 nog niet volledig zijn geregistreerd, aangezien de statistieken voor het vierde kwartaal 2025 nog onvolledig zijn. Zelfs wanneer de RSZ over de volledige prestaties onder prestatiecode 16 beschikt, blijft het moeilijk om die in overeenstemming te brengen met de bedragen die onder looncode 15

werden aangegeven, met name wat betreft het aantal dagen waarop die betrekking hebben.

De RJV heeft geen cijfers over de nog niet opgenomen overgedragen vakantiedagen wegens inactiviteit. De RJV beschikt enkel over de opgenomen overgedragen vakantiedagen voor het bepalen van het vakantierecht in het volgende vakantiejaar. Op 5 maart 2026 waren er voor de vakantiefondsen 42.752 dagen aan opgenomen overgedragen vakantiedagen aangegeven.

De vakantieperiode wordt vastgesteld in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer. De aanvraagprocedures kunnen verder worden geregeld bij collectieve arbeidsovereenkomsten of op ondernemingsniveau via het arbeidsreglement. Gezien het politieke karakter ervan valt deelvraag 2 niet onder de bevoegdheid van de RSZ.

Ik hoop dat ik u hiermee voldoende heb geïnformeerd.

09.03 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Het zijn interessante cijfers maar ze geven niet echt een beeld van wat Acerta precies onderzoekt. Ik begrijp dat wel, dat dat niet gaat voor de DmfA en evenmin voor de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie. De cijfers geven wel een beeld van het aantal overgedragen vakantiedagen, maar niet van de overgedragen dagen die tijdens ziekte niet worden opgenomen. Dat begrijp ik.

De studie is evenwel belangrijk, omdat daarover al jaren wordt onderhandeld, zoals ik daarnet al zei. Het gaat ook over Europese regels die bepalen dat iemand recht heeft op jaarlijkse vakantie en dat iemand kan aangeven dat hij of zij ziek is en dus vakantiedagen kan uitstellen. Dat is een belangrijke regel om werknemers te beschermen. Op basis van de cijfers kunnen wij niet nagaan of het klopt wat Acerta stelt.

Mijnheer de minister, het is wel belangrijk dat die regels effectief worden toegepast en dat werknemers daarop kunnen rekenen. Ik beweer niet dat iedereen daarin redelijk is of dat elke werknemer bij een lichte verkoudheid meteen alles in gang zet. Het is echter wel een belangrijke regel dat mensen recht hebben op hun vakantie, gelet op de nodige rust. Wanneer iemand ziek is, is dat niet het geval. Ik hoop dus dat de regels correct worden toegepast.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

10 Questions jointes de

- **Anthony Dufrane à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture)** sur "L'évolution de la stratégie de Carrefour en Belgique" (56013787C)

- **Annik Van den Bosch à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture)** sur "Le plan stratégique de Carrefour" (56013990C)

10 Samengevoegde vragen van

- **Anthony Dufrane aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw)** over "De gewijzigde strategie van Carrefour in België" (56013787C)

- **Annik Van den Bosch aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw)** over "Het strategische plan van Carrefour" (56013990C)

10.01 Anthony Dufrane (MR): Monsieur le président, je me réfère au texte de ma question déposée.

Monsieur le ministre, le nouveau plan stratégique de Carrefour à l'horizon 2030 relègue la Belgique dans la catégorie des "autres pays", aux côtés de la Pologne et de l'Argentine, avec une part inférieure à 15 % du chiffre d'affaires et moins de 1 % du résultat opérationnel courant.

Cette classification, combinée à l'annonce selon laquelle " toutes les options stratégiques restent ouvertes" allant de la croissance à la "monétisation totale ou partielle", soulève des inquiétudes quant à l'avenir des 10 000 emplois directs en Belgique et à la stabilité du secteur de la grande distribution.

Alors que Carrefour Belgique fait face à un marché hautement concurrentiel, marqué par la pression des discounters et la baisse d'attractivité des hypermarchés, il est essentiel de clarifier les implications de cette stratégie pour l'économie belge.

Mes questions, monsieur le ministre, sont:

- a) Comment évaluez-vous les risques pour l'emploi en Belgique en cas de désengagement partiel ou total de Carrefour, notamment pour les 10 000 salariés concernés?*
- b) Quelles mesures envisagez-vous pour anticiper et atténuer les conséquences sociales d'un éventuel retrait ou d'une restructuration du groupe en Belgique?*
- c) Quelle est votre analyse de l'impact d'un départ de Carrefour sur la dynamique concurrentielle du secteur de la grande distribution, notamment pour les consommateurs?*
- d) Comment comptez-vous soutenir les entreprises locales et les travailleurs qui pourraient être affectés par une réduction de l'activité de l'enseigne?*
- e) Quelles discussions ont été engagées avec la direction de Carrefour Belgique pour comprendre les intentions du groupe et évaluer les scénarios possibles?*
- f) Avez-vous été informé de projets concrets de "monétisation" ou de cession des actifs belges?*
- g) Quelle est votre position sur l'ouverture dominicale comme levier pour améliorer la rentabilité des magasins Carrefour en Belgique?*
- h) Cette mesure suffit-elle à garantir la pérennité des hypermarchés, ou des actions complémentaires sont-elles nécessaires pour soutenir le secteur?*
- i) Envisagez-vous des incitants spécifiques pour encourager Carrefour à maintenir ses activités en Belgique?*
- j) Quels mécanismes pourraient être mis en place pour faciliter la reprise des actifs par des acteurs locaux et préserver la compétitivité du secteur en cas de désengagement?*

10.02 David Clarinval, ministre: Monsieur le président, Mme Van den Bosch n'est pas là, mais comme elle avait posé une question sur le même sujet, je profiterai de la réponse pour également répondre à cette question qu'elle n'a pas posée.

Cher collègue, comme vous le savez, les défis auxquels est confronté le large secteur du commerce me tiennent particulièrement à cœur. Tout comme vous, je considère les précisions apportées par la direction de Carrefour dans la presse concernant ses plans stratégiques comme un signal fort, confirmant que la situation du secteur requiert toute notre attention de manière continue.

Vous n'ignorez sans doute pas que j'ai sollicité le Conseil Central de l'Économie (CCE), ainsi que le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, afin de réaliser une étude approfondie sur les défis et les opportunités auxquels le secteur fait face, et ce, en s'appuyant naturellement sur leurs expertises respectives.

Sur la base des résultats de ces travaux, j'engagerai un dialogue avec les partenaires sociaux concernés, tant du côté des travailleurs que des employeurs, afin d'examiner les mesures pouvant être prises pour continuer à garantir la compétitivité des entreprises, ainsi que la durabilité de l'emploi au sein du commerce belge.

Indépendamment de cet exercice de réflexion, un certain nombre de mesures ont d'ores et déjà été convenues dans l'accord de gouvernement afin de doter le secteur de la flexibilité nécessaire en matière d'emploi. Je pense notamment aux assouplissements relatifs à la durée du travail ainsi qu'à la levée de l'interdiction du travail de nuit et à celles concernant la suppression du jour de fermeture obligatoire prévu par la loi et l'assouplissement de la réglementation relative aux heures d'ouverture.

J'espère naturellement que ces dispositions pourront déjà répondre en partie aux besoins urgents du secteur et qu'elles auront un impact positif sur les stratégies de développement futur des entreprises concernées.

10.03 Anthony Dufrane (MR): Monsieur le ministre, je vous remercie pour vos réponses, et également pour toutes les démarches que vous avez déjà entreprises depuis les premières inquiétudes.

Bien que la situation semble s'être relativement apaisée depuis le dépôt de la question, je perçois que vous avez pris le sujet à bras-le-corps et que des pistes sont à l'étude. Je ne dois pas rappeler que l'emploi est une priorité et qu'il doit être maintenu, qu'importe les directions prises par l'entreprise, ce dont vous vous préoccupez également.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

Le **président**: Mme De Knop n'est pas présente pour poser ses questions jointes n^{os} 56014149C et 56014148C.

11 Question de Florence Reuter à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap ou en incapacité de longue durée" (56014276C)

11 Vraag van Florence Reuter aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De toegang van personen met een handicap en langdurig arbeidsongeschikten tot werk" (56014276C)

11.01 **Florence Reuter** (MR): Monsieur le ministre, les chiffres publiés récemment par Statbel montrent des évolutions encourageantes sur le marché du travail. C'est donc une bonne nouvelle puisque le taux d'emploi global progresse et que la hausse marquée du taux d'emploi des 55-64 ans montre que certaines réformes structurelles produisent leurs effets.

Dans le même temps, ces chiffres rappellent cependant que certains publics restent encore très éloignés de l'emploi. Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap ou en incapacité de longue durée – même si nous n'allons pas recommencer le débat que nous avons eu hier à ce propos – demeure particulièrement faible. Le gouvernement a déjà annoncé plusieurs mesures pour renforcer le retour au travail. Toutefois, sur le terrain, de nombreux employeurs, notamment dans les PME ou les administrations, indiquent manquer parfois d'outils ou d'accompagnement pour organiser concrètement une reprise progressive du travail ou adapter certains postes. Pour ma part, je pense plus précisément aux personnes porteuses de handicap qui ont encore et toujours du mal à entrer dans le marché du travail. Le défi est donc de taille.

Je sais que le gouvernement entend poursuivre l'activation et l'accompagnement de ces publics afin que la progression globale du taux d'emploi bénéficie aussi aux personnes les plus éloignées de l'emploi. Ma question porte plus particulièrement sur les personnes en situation de handicap. En effet, nous avons des obligations d'atteindre un certain taux d'emploi, mais nous n'y parvenons pas, même dans les administrations locales. Je sais qu'il est parfois difficile de faire entendre à des services qu'il faut absolument tenter d'employer ces personnes.

Dès lors, monsieur le ministre, quelles mesures concrètes envisagez-vous de prendre pour y parvenir?

11.02 **David Clarinval**, ministre: Madame la députée, je vous remercie pour votre question qui porte sur un enjeu central de notre marché du travail, à savoir l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap ou en incapacité de longue durée.

Vous avez tout à fait raison de souligner que les données publiées par Statbel témoignent d'évolutions positives, notamment une progression du taux d'emploi global et une amélioration marquée pour certaines catégories telles que les travailleurs âgés de 55 à 64 ans. Ces résultats confirment que les réformes engagées produisent leurs effets.

Dans le même temps, il est exact que certains publics restent encore trop éloignés de l'emploi. Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap ou en incapacité de longue durée reste nettement inférieur à la moyenne. Cela constitue à la fois un défi social, économique et humain.

Le gouvernement a clairement inscrit comme priorité le relèvement du taux d'emploi, avec une attention particulière pour les personnes éloignées du marché du travail. Cela implique de renforcer les politiques d'activation, mais aussi d'agir de manière ciblée sur les obstacles spécifiques rencontrés par ces publics.

S'agissant des personnes en incapacité de longue durée, plusieurs mesures ont été mises en place ou renforcées. L'objectif est d'intervenir plus tôt dans le parcours, notamment via un accompagnement précoce et des trajectoires de réintégration plus efficaces. Il s'agit d'éviter que l'éloignement du marché du travail ne devienne durable et de favoriser un retour progressif lorsque cela est possible. Dans cette optique, la collaboration entre les différents acteurs – médecins, services de prévention, employeurs, organismes de sécurité sociale et services régionaux de l'emploi – est essentielle. Une approche coordonnée permet d'adapter les solutions à la situation individuelle de chaque travailleur.

Vous soulignez également, à juste titre, les besoins exprimés par les employeurs, en particulier les PME, en matière d'accompagnement et d'outils. C'est un point d'attention important. Le gouvernement entend poursuivre les efforts pour mieux soutenir les employeurs qui souhaitent organiser une reprise progressive du travail et adapter les postes de travail. Cela passe notamment par une simplification des procédures, une meilleure information sur les dispositifs existants et un renforcement de l'accompagnement. L'objectif est de lever les freins pratiques et administratifs qui peuvent décourager certaines initiatives pourtant essentielles à l'inclusion. Plus largement, notre approche repose sur un équilibre: responsabiliser et activer, tout en accompagnant et en soutenant. Le retour à l'emploi des personnes en incapacité ou en situation de handicap doit se faire de manière réaliste, progressive et adaptée, en tenant compte des capacités de chacun.

Enfin, il convient de rappeler que l'augmentation du taux d'emploi constitue un levier essentiel pour assurer la soutenabilité de notre modèle social. Selon les comparaisons internationales, la Belgique dispose encore d'un potentiel important d'activation, en particulier pour certains groupes spécifiques. C'est pourquoi j'ai intégré, dans le cadre du plan fédéral en faveur des personnes handicapées, un certain nombre d'engagements relevant de mon domaine de compétences.

Tout d'abord, nous allons analyser les obstacles juridiques persistants en matière de droit du travail pour l'emploi des personnes en situation de handicap et identifier les moyens de les éliminer. Ensuite, nous allons informer les employeurs et les partenaires sociaux au sujet du recrutement de personnes en situation de handicap, et les sensibiliser aux opportunités et obligations qui leur incombent, ainsi qu'aux droits, aux aménagements raisonnables et aux autres mesures de soutien existantes. Enfin, nous allons assurer une coopération interfédérale afin de coordonner les mesures existantes de soutien à l'emploi des personnes en situation de handicap et d'élaborer un plan interfédéral.

Ces mesures seront présentées plus en détail au cours de cette législature, en bonne entente avec mon collègue Beenders. Le gouvernement poursuivra ses efforts afin que la dynamique positive observée sur le marché du travail bénéficie pleinement à tous, y compris aux personnes aujourd'hui les plus éloignées de l'emploi.

11.03 Florence Reuter (MR): Merci, monsieur le ministre.

Je connais bien évidemment votre caractère volontariste pour ramener un maximum de personnes éloignées de l'emploi sur le marché du travail. Ma question portait précisément sur ce plan pour plus d'inclusion des personnes handicapées.

Je crois qu'au-delà des mesures de souplesse administrative, des mesures d'accompagnement et de sensibilisation, un changement de mentalité doit être opéré. Trop d'entreprises – et même d'administrations – ont encore du mal à consentir les efforts nécessaires pour faire travailler une personne porteuse de handicap. Elles craignent en effet le surplus de travail, un accompagnement trop lourd ou trop d'outils et d'adaptations à mettre en place. Je pense qu'une bonne sensibilisation devrait pouvoir tout doucement faire changer les mentalités.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

Le **président**: La question n° 56014425C de M. Moons est reportée. La question n° 56014459C de Mme Vanrobaeys est retirée.

12 Vraag van Anja Vanrobaeys aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De harmonisering van de paritaire comités in de retail" (56014460C)

12 Question de Anja Vanrobaeys à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'harmonisation des commissions paritaires dans le secteur du commerce de détail" (56014460C)

12.01 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, het is niet de eerste keer dat ik hier in de commissie vragen stel over de retailsector.

We zien in die sector allerlei veranderingen gebeuren. Nu beslist Lidl op zondag de deuren te openen. Het volgt daarmee het voorbeeld van Albert Heyn, Carrefour en Delhaize. Dat is opnieuw een enorme

verschuiving in de retailsector die ook anderen, zoals Colruyt, onder druk zet. Die beslissing heeft grote gevolgen voor de werknemers en voor de concurrentie met andere spelers, zoals Colruyt, en de kleine zelfstandigen.

Experts stellen dat wanneer die *race to the bottom* wordt voorgezet, dat kan leiden tot een neerwaartse concurrentiespiraal en een hogere werkdruk. Tegelijkertijd dreigen kleine zelfstandigen, zoals bakkers en slagers, onder grotere druk komen te staan. U ziet ook dat er binnen de sector nog altijd geen uniform kader bestaat, waarvan nochtans al jaren sprake is, waardoor die ketens elk afzonderlijk beginnen te onderhandelen over arbeidsvoorwaarden.

Mijn vragen sluiten aan bij wat mijn collega daarnet aangaf.

Hoe kijkt u naar die situatie?

U hebt een overleg in de sector opgestart via de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en via de FOD WASO om te bekijken hoe de bedoelde paritaire comités kunnen worden geharmoniseerd. Kunt u daarvan een stand van zaken geven?

Hoe ziet u die evolutie met het oog op de impact op kleine zelfstandigen, zoals bakkers en slagers? Wordt ook opgevolgd hoe zij de impact daarvan ondervinden? Wordt eventueel gekeken naar ondersteuning?

Ik kijk uit naar uw antwoorden.

12.02 Minister **David Clarinval**: Mijnheer de voorzitter, mevrouw Vanrobaeys, de mogelijke uitbreiding van zondagsarbeid in de retailsector is vandaag een uitdaging voor vele ondernemingen die een zorgvuldige afweging vereist tussen economische en sociale belangen. Enerzijds kan een uitbreiding bijdragen aan een betere dienstverlening voor klanten en extra commerciële kansen creëren voor ondernemingen, zeker in een competitieve markt. Initiatieven zoals het initiatief van Lidl tonen aan hoe spelers in de sector inspelen op veranderende consumptiegewoonten. Anderzijds blijft het essentieel aandacht te hebben voor de impact op werknemers. Zondagsarbeid raakt aan het evenwicht tussen werk en privéleven en vraagt de nodige garanties en het nodige respect voor sociale bescherming. Het is positief dat het overleg daarover binnen het bedrijf al is opgestart. Dat biedt de mogelijkheid om in dialoog tot evenwichtige en gedragen oplossingen te komen, waarbij zowel de noden van de onderneming als het welzijn van de werknemers in acht worden genomen.

U verwijst naar studies over de retailsector. De opdracht die ik als minister voor die studies heb gegeven, is breder dan u formuleert. Ik heb mijn administratie en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven de opdracht gegeven een studie op te starten die zich richt op de impact van de huidige bevoegdheidsverdeling van de paritaire comités, de evolutie van de ondernemingsstructuren, de impact van de digitalisering van processen, franchiseontwikkeling en andere recente ontwikkelingen in de handelsketen; alsook op de gevolgen daarvan op loon- en arbeidsvoorwaarden, arbeidsorganisatie en competitiviteit binnen de sector. Tegelijk wordt gevraagd aanbevelingen en mogelijke oplossingen in kaart te brengen die kunnen bijdragen aan de uitbouw van een efficiënter, transparanter en toekomstgericht model van sociaal overleg binnen de retailsector, zodat deze bijkomend kunnen inzetten op duurzame economische groei. Die analyses zullen een waardevolle basis vormen om het maatschappelijk debat te objectiveren en om de betrokken actoren te voorzien van onderbouwde inzichten en aanbevelingen.

Mijn opzet is om de resultaten van deze studie voor te stellen in aanwezigheid van de betrokken sociale partners op een rondetafelgesprek, dat zal worden georganiseerd vóór de zomer van 2026.

De derde vraag behoort tot de bevoegdheid van mijn collega mevrouw Simonet. Ik wil wel nog meegeven dat vandaag slagers en bakkers al op zondag open mogen zijn.

12.03 **Anja Vanrobaeys** (Vooruit): Mijnheer de minister, ik vind het goed dat de opdracht die u gaf, breder is. Ik kijk uit naar de aanbevelingen en oplossingen die zullen worden geformuleerd. Het is goed dat men kijkt naar zowel de bevoegdheidsverdeling van de paritaire comités als naar recente ontwikkelingen, zoals franchise, en naar de gevolgen daarvan op de loon- en arbeidsvoorwaarden van werknemers.

U zegt met betrekking tot mijn laatste vraag dat minister Simonet daarvoor verantwoordelijk is. U bent echter ook minister van Economie. U zegt dat slagers en bakkers op zondag open mogen zijn. Dat klopt. Daaruit haalden zij net een concurrentievoordeel ten opzichte van supermarkten. Zij konden zo op hun manier een aanbod doen aan hun klanten dat elders niet werd gegeven. Als zij nu ook concurrentie ondervinden van lagere prijzen, dan zullen zij die druk sowieso voelen. Dat geldt ook voor de supermarkten onderling.

Ik vraag me echt af waar dat zal eindigen met de supermarkten. De nieuwe tendens nu is supermarkten te vestigen bij tankstations. Vroeger konden we bij een tankstation frisdrank kopen en een broodje en dergelijke. Nu openen daar supermarkten die 7 dagen op 7 en 24 uur op 24 open zijn. Eerlijk gezegd, ik stel me daar vragen bij. De medewerkers daar vallen onder een lager paritair comité met lagere arbeids- en loonvoorwaarden, want die winkels worden uitgebaat door zelfstandigen. Ik vraag me af waar dat zal eindigen voor onze eigen bedrijven zoals Colruyt. Hoe moeten die mensen nog op een eerlijke manier concurreren met grote multinationals die altijd maar dieper zakken en het altijd maar verder zoeken, met alle gevolgen van dien voor het personeel?

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

13 **Samengevoegde vragen van**

- Anja Vanrobaeys aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het recht op deconnectie" (56014461C)

- Anne Pirson aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De blijvende kloof tussen wet en realiteit voor de werknemers aangaande het recht op deconnectie" (56015048C)

13 **Questions jointes de**

- Anja Vanrobaeys à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le droit à la déconnexion" (56014461C)

- Anne Pirson à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'écart persistant entre la règle et la réalité des travailleurs quant au droit à la déconnexion" (56015048C)

13.01 **Anja Vanrobaeys** (Vooruit): Mijnheer de de minister, samen met deze vraag heb ik ook een schriftelijke vraag ingediend, waarop ik intussen een antwoord heb gekregen.

De aanleiding zijn nieuwe studies waaruit blijkt dat toch een groot aantal werknemers, zes op tien, buiten de werkuren gecontacteerd wordt door hun leidinggevende en dat een meerderheid zich verplicht voelt om snel te reageren. Dat kan gaan om berichtjes, telefoontjes, mails of chatberichten. Twee op de drie werknemers hebben de indruk dat ze zo snel mogelijk moeten reageren. Dat blijkt uit een onderzoek van ProTime bij 1.000 Vlaamse bedienden. Minder dan de helft van die werknemers geeft aan dat er in hun organisatie duidelijke afspraken bestaan over bereikbaarheid buiten de werkuren.

Ondertussen heb ik een antwoord op mijn schriftelijke vraag gekregen. Ook al is het recht op deconnectie in de arbeidsdeal vastgelegd, toch blijkt dat er tot nu toe in totaal 51 sectoren, dus minder dan een derde, een cao is gesloten over het recht op deconnectie. Bovendien concludeert de NAR in zijn evaluatie dat er in een beperkt aantal sectoren afspraken bestaan, beveelt hij afspraken op bedrijfsniveau aan en dringt hij erop aan, gelet op het feit dat de gehanteerde methode niet toelaat afspraken op bedrijfsniveau na te gaan, dat de FOD WASO een soort methodologie zou ontwikkelen om dat probleem op te lossen.

Ik wil mijn vragen daaraan aanpassen.

Ten eerste, hoe evalueert u zelf de effectiviteit van het recht op deconnectie sinds de invoering ervan?

Ten tweede, hoe beoordeelt u het advies van de NAR, die stelt dat een methode moet worden ontwikkeld om na te gaan welke afspraken op bedrijfsniveau bestaan, zodat die kunnen worden meegenomen in de evaluatie?

Ondernemingen met 20 of meer werknemers moesten tegen 31 maart een bedrijfs-cao sluiten of hun arbeidsreglement aanpassen. De methodologie schiet daar nog te kort. Worden daarop controles uitgevoerd? Wat zijn de resultaten?

Hoe kijkt u naar het feit dat werknemers naar eigen zeggen buiten de werkuren nog worden gecontacteerd en zich onder druk gezet voelen om te reageren? Overweegt u bijkomende maatregelen of een strengere handhaving om het recht op deconnectie in de praktijk beter te doen naleven?

13.02 Anne Pirson (Les Engagés): Monsieur le ministre, le droit à la déconnexion a été consacré en Belgique dans le cadre des deals pour l'emploi. Il s'agit bien évidemment d'une avancée essentielle pour garantir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, ainsi que pour prévenir les risques psychosociaux, en particulier le burn-out, qui est un véritable fléau chez nous aujourd'hui.

Trois ans après son entrée en vigueur, plusieurs constats s'imposent. Près de six travailleurs sur 10 – 58 %, plus exactement – déclarent encore être contactés par leurs supérieurs en dehors des heures de travail. Plus de deux tiers d'entre eux – 67 % – indiquent se sentir tenus de répondre rapidement à ces sollicitations. Enfin, moins de quatre travailleurs sur 10 – 38 % – déclarent que leur organisation dispose de règles claires en matière de déconnexion, ce qui traduit un manque de balises explicites dans de nombreuses entreprises.

Dans le même temps, de nombreuses organisations ont mis en place des dispositifs internes. Nous voyons donc qu'il y a une évolution au niveau des pratiques, mais nous constatons quand même aujourd'hui un net écart entre le cadre légal et la réalité vécue par les travailleurs. Dans le contexte actuel, avec le développement du télétravail et des formes d'organisation plus flexibles, la question de la déconnexion apparaît davantage centrale pour garantir des conditions de travail soutenables et attractives.

Monsieur le ministre, disposez-vous d'une évaluation actualisée de la mise en œuvre du droit à la déconnexion en Belgique, notamment au regard des chiffres que je viens de citer? Comment expliquez-vous un tel décalage entre le cadre légal existant et les réalités de terrain?

13.03 David Clarinval, ministre: Sur les 162 commissions paritaires, 47 secteurs ont déjà déposé une convention collective de travail sur le droit à la déconnexion auprès du greffe de la direction générale des relations collectives de travail pendant la période de négociation 2023-2024. Pendant la période de négociation en cours de 2025-2026, je peux déjà vous dire que quatre autres secteurs ont déposé une convention collective de travail sur le droit à la déconnexion, ce qui porte le nombre total des secteurs à 51.

Les conventions collectives sectorielles relèvent principalement des commissions paritaires mixtes, dont les secteurs les plus importants sont les soins de santé, le secteur bancaire, l'hôtellerie et la restauration, ainsi que la commission paritaire auxiliaire du secteur à but non lucratif. On note également le secteur audiovisuel, les employés de l'industrie alimentaire et les ouvriers du transport et de la logistique.

Les grands secteurs manquants sont la métallurgie, la chimie, la construction et la commission paritaire résiduaire pour les employés, la CP200, très importante en matière d'emploi.

Par souci d'exhaustivité, je tiens à souligner que le droit à la déconnexion peut être réglementé non seulement au niveau sectoriel, mais aussi par le biais d'une convention collective d'entreprise, et surtout par une modification du règlement de travail au niveau de l'entreprise.

Lors des contrôles généraux effectués dans le cadre du plan de contrôle pluriannuel de l'Inspection du travail, service du contrôle des lois sociales, on vérifie systématiquement si toutes les mentions obligatoires figurent bien dans le règlement de travail, conformément aux dispositions légales en vigueur. Par conséquent, on vérifie également si les adaptations nécessaires ont été apportées dans le cadre du droit à la déconnexion. Aucune infraction n'a encore été constatée.

Hoewel de controles van de Arbeidsinspectie tot nu toe geen overtredingen aan het licht brachten, blijft de regering alert voor de daadwerkelijke naleving van het recht om offline te zijn. Het is aan de werkgevers om ervoor te zorgen dat dat recht in de praktijk wordt toegepast, onder toezicht van de Arbeidsinspectie.

Om hen te ondersteunen, zetten mijn diensten hun informatie- en begeleidingsacties voort om de

verplichtingen in herinnering te brengen en goede praktijken in de ondernemingen en sectoren te bevorderen. De nadruk ligt ook op de sociale dialoog, die het mogelijk maakt regels vast te leggen die zijn aangepast aan de realiteit op het terrein, gaande van onder andere dringende situaties, sensibilisering van het management tot de organisatie van het werk.

Tot slot vormt de verzoening van het recht op deconnectie en flexibiliteit een doelstelling van de Arbeidsdeal. Die heeft tot doel het arbeidsrecht aan te passen aan nieuwe organisatievormen, met behoud van het evenwicht tussen het privéleven en het beroepsleven. Het verzoenen van beide steunt op akkoorden op sectoraal niveau of ondernemingsniveau waarin duidelijk regels worden vastgelegd, zonder dat ze een permanente beschikbaarheid opleggen, maar wel een omkadering bieden voor de communicatiemodaliteiten en de rusttijden.

13.04 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Mijnheer de minister, dank u voor uw antwoord.

U antwoordt dat het recht op deconnectie al in 51 sectoren van toepassing is. Dat is dus minder dan een derde. Overigens begrijp ik dat telewerk minder aanwezig is in de typische arbeiderssectoren. Ik juich alvast de rol van het aanvullend paritair comité toe.

Wanneer een studie aantoonst dat zes werknemers op de tien regelmatig na de werkuren worden gecontacteerd en tien daarvan getuigen het gevoel te hebben dat ze onder druk worden gezet om constant te reageren, terwijl ook blijkt dat een aantal werknemers lijden aan een burn-out doordat ze constant op alles moeten reageren of ten minste dat gevoel hebben, dan betekent dat toch dat het recht op deconnectie een impact heeft. Het is logisch dat werknemers op een bepaald moment eens hun hoofd moeten kunnen leegmaken en zich niet constant verplicht moeten voelen om op hun werkgever te reageren. In die zin vind ik de resultaten van het sectoraal overleg dus toch wel pover.

Ik hoop ook dat u uitvoering geeft aan de vraag van de Nationale Arbeidsraad om een instrument te ontwikkelen, zodat we goed kunnen zien wat er precies is afgesproken in de ondernemings-cao's en de arbeidsreglementen.

U argumenteert dat er geen overtredingen zijn vastgesteld. Voor mij is er toch wel een duidelijk verschil tussen wat er op papier wordt gezet en wat de dagdagelijkse realiteit is. Iets op papier zetten is gemakkelijk; het toepassen is precies nog iets anders. Sensibiliseren is één ding, maar ik denk dat we echt nog een tandje moeten bijsteken, eventueel samen met de sociale partners.

Voor mij moet het telewerk goed worden georganiseerd met een vergoeding voor de thuiswerkers en een gegarandeerd recht op deconnectie, maar dat is, ondanks de toename sinds de coronacrisis nog steeds onvoldoende het geval.

13.05 Anne Pirson (Les Engagés): Monsieur le ministre, merci pour vos réponses.

Je suis un peu dans le même état d'esprit que Mme Vanrobaeys. J'étais vraiment très étonnée de la différence entre les résultats des contrôles, qui ne montrent finalement aucune infraction, et les résultats des études menées, dont les chiffres, donnés en pourcentage de travailleurs, ne semblent pas correspondre aux données – sur papier en tout cas.

Par rapport à la déconnexion, la question n'est plus d'adopter de nouveaux principes, mais de vraiment garantir leur efficacité; de voir comment, dans la pratique, nous pouvons améliorer cette déconnexion. Si nous voulons que cette réforme soit crédible, il est vraiment essentiel que la réalité corresponde aux écrits.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

14 Question de Sophie Thémont à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le durcissement du marché du travail pour les jeunes" (56014520C)

14 Vraag van Sophie Thémont aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De moeilijkere situatie van jongeren op de arbeidsmarkt" (56014520C)

14.01 Sophie Thémont (PS): Monsieur le ministre, les derniers chiffres publiés par Securex sont

particulièrement préoccupants. Ils montrent un marché du travail qui se referme sur les jeunes au moment même où ils devraient pouvoir y accéder dans des conditions stables et durables. En un an, la part des moins de 30 ans dans les nouveaux contrats à durée indéterminée (CDI) a chuté de plus de 21 %. Les employeurs privilégient désormais des profils plus expérimentés, reléguant les jeunes vers des contrats temporaires, souvent sans perspective d'évolution.

Cette dynamique installe progressivement un marché du travail à deux vitesses, où l'accès à la stabilité devient de plus en plus incertain pour toute une génération. Par ailleurs, cette fragilisation ne s'arrête pas au moment de l'embauche: les jeunes déjà en CDI apparaissent eux aussi nettement plus exposés au licenciement. Le taux de départs involontaires chez les moins de 25 ans augmente de manière significative, alors qu'il reste stable dans les autres tranches d'âge. Dans un contexte économique incertain, ce sont donc les plus jeunes qui absorbent une part disproportionnée des ajustements opérés par les entreprises, ce qui renforce encore leur vulnérabilité et appelle une réponse claire.

Monsieur le ministre, l'enchaînement des contrats courts, le manque d'accès à la formation et l'absence de trajectoire professionnelle solide risquent de maintenir durablement une partie de la jeunesse dans la précarité, avec des conséquences sociales lourdes. Dans ce contexte, quelles mesures concrètes comptez-vous mettre en œuvre afin de garantir un accès réel et durable des jeunes aux contrats à durée indéterminée? Comment entendez-vous renforcer la sécurité de l'emploi pour les jeunes déjà engagés, alors qu'ils sont aujourd'hui plus exposés au licenciement que les autres catégories d'âge, sans compter les évolutions récentes, notamment en matière de période d'essai?

14.02 David Clarinval, ministre: Monsieur le président, je vous préviens que ma réponse sera assez longue. Avant toute chose, mes services souhaitent apporter quelques précisions concernant les chiffres mentionnés.

Securex examine la part des différentes tranches d'âge dans les contrats à durée déterminée. Or, une augmentation dans un groupe d'âge suffit à elle seule à faire baisser automatiquement les chiffres d'un autre groupe, sans qu'il y ait nécessairement de changement fondamental au sein de ce dernier. C'est pourquoi nous privilégions une analyse de la part des contrats à durée indéterminée par groupe d'âge. Par ailleurs, Securex ne précise pas l'âge minimal ou maximal retenu et fait varier les groupes d'âge en fonction des statistiques étudiées, ce qui ne permet pas une comparaison uniforme. De plus, la notion de "nouveau contrat" n'est pas définie, ce qui ne permet pas la comparaison du résultat avec d'autres sources de données disponibles. Enfin, l'échantillon est limité aux entreprises de moins de 1 000 travailleurs et ne prend pas en compte d'autres formes de travail, comme le travail étudiant.

L'enquête sur les forces de travail repose, quant à elle, sur un large échantillon représentatif de la population. La notion de nouveau contrat n'y apparaît pas en tant que telle, mais peut être approchée à partir de la variable d'ancienneté dans l'emploi actuel, en ne retenant que les emplois avec une ancienneté inférieure à un mois.

*Voorzitter: Anne Pirson.
Présidente: Anne Pirson.*

En ce qui concerne la première conclusion de Securex selon laquelle la part des moins de 30 ans dans les contrats à durée indéterminée diminue au profit de plus âgés – on parle de 21 % –, les chiffres de Statbel basés sur la tranche d'âge de 15 à 29 ans montrent que leur part s'élevait à 39,5 % en 2024, et à 38,8 % en 2025, ce qui constitue bien une baisse, même si cette dernière est relativement minime. De plus, contrairement à ce qu'a fait Securex, la part des 30-49 ans diminue également de 50,4 % à 47,3 %. Seuls les 50-59 ans voient leur part augmenter.

Lorsque nous examinons la part des nouveaux contrats à durée indéterminée sur l'ensemble des nouveaux contrats à durée indéterminée et à durée déterminée classique – comme le fait Securex –, nous constatons une diminution de la part des contrats à durée indéterminée pour les 15-34 ans de 70,4 % à 65,1 %. La tendance n'est pas inversée pour les 35-64 ans; elle est même plus marquée puisqu'elle passe de 83,8 % à 74,2 %.

En ce qui concerne les licenciements, nous pouvons également aborder cette question par le biais de l'enquête sur les forces de travail à travers la question relative à la raison de la fin du dernier emploi exercé. Cette question n'étant posée qu'aux personnes ne travaillant pas, elle ne fournit donc qu'une

vue partielle. Pour les 15-24 ans, les licenciements ont en effet augmenté: entre 2024 et 2025, on est passé de 3,4 % à 3,9 %. Ils ont également augmenté pour les 25-59 ans en passant de 18,6 % à 20,5 %.

En revanche, la fin d'un contrat temporaire qui est la principale raison pour les jeunes a diminué pour ces derniers de 54,1 % à 49 %, tandis qu'elle a augmenté pour les 25-59 ans de 25,5 % à 27,6 %. Une autre raison importante de fin de contrat pour les 15-24 ans est liée aux études ou à la formation, et cette raison a augmenté.

Pour les 25-59 ans, les problèmes de santé constituent la principale raison pour mettre fin à un contrat et le reste en 2025 malgré une baisse tandis que pour les plus de 60 ans, la retraite est la principale raison, légèrement plus en 2025 qu'en 2024.

Il n'en reste pas moins que cette question appelle à la vigilance. L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) constate que les jeunes débutant travaillent plus souvent sous contrat temporaire, ce qui fait que leur sécurité d'emploi est relativement faible. Quoi qu'il en soit, en Belgique, nous devons veiller à ce que tous les demandeurs d'emploi, en particulier les jeunes, aient accès à un accompagnement solide de la part des services régionaux de l'emploi. Pour ce dernier point, je renvoie bien sûr vers mes collègues régionaux.

Dans le même temps, il importe que les jeunes puissent chercher l'emploi qui leur convient et qu'ils aient encore la possibilité d'ajuster leur carrière. Il faut donc également que le marché du travail offre la flexibilité nécessaire en pouvant compter sur un solide filet de sécurité sociale avec des allocations de chômage visant l'activation, associée à un accompagnement solide pour les services régionaux de l'emploi.

À ce propos, je renvoie au projet de loi actuellement en discussion à la Chambre qui vise à permettre aux deux parties de résilier le contrat de travail avec un préavis d'une semaine pendant les six premiers mois, comme nous l'avons notamment évoqué hier encore.

Cette mesure vise précisément à stimuler la politique de recrutement des employeurs et à les encourager à investir dans le capital humain. Ainsi, cette mesure abaisse les seuils à l'embauche tout en renforçant le dynamisme du marché du travail dans la phase initiale de l'occupation, ce qui est dans l'intérêt tant de l'employeur que des travailleurs. Parallèlement, cette mesure contribuera également à ce que de jeunes travailleurs soient, dès le début de la relation de travail, plus rapidement engagés sous contrat à durée indéterminée plutôt que par le biais de contrats à durée déterminée successifs.

14.03 **Sophie Thémont (PS):** Merci pour votre réponse, monsieur le ministre.

Vous avez cité de nombreux chiffres. Je ne les ai pas tous retenus. Mais l'on se rend quand même bien compte que les jeunes éprouvent actuellement des difficultés à s'insérer sur le marché de l'emploi. Si je vous entends, qu'il s'agisse des avis du Conseil d'État ou des rapports d'acteurs internationaux dans le domaine de l'administration sociale, ils devraient être parcourus avec circonspection, puisqu'ils ne sont pas exacts. En tout cas, celui sur lequel je me suis basée, ici, reflète des chiffres qui sont sans appel.

Vous l'avez dit, la situation revêt une ampleur importante: moins de 21 % de jeunes dans les nouveaux CDI et plus de 20 % de licenciements chez les moins de 25 ans. En Wallonie, près de 60 % des exclus du chômage ont moins de 30 ans. Donc, les jeunes sont en première ligne et subissent aussi de plein fouet les effets de vos réformes. Ils enchaînent les stages, les CDD, les intérimis et finalement, n'accèdent jamais à la stabilité dans un contexte où les exigences augmentent et les opportunités se raréfient.

Je ne reviendrai pas aujourd'hui sur le nombre de faillites que compte le pays à l'heure actuelle. Elles atteignent des chiffres record. Par conséquent, il ne faut pas non plus laisser les jeunes sur le carreau. Ils sont notre avenir. Ces jeunes, aujourd'hui, sont dans le découragement et dans la détresse. Aussi risque-t-on de voir toute une génération s'installer durablement dans des trajectoires fragiles, faute de réelles perspectives d'avenir solides. Notre rôle en notre qualité de parlementaires, et quel que soit le parti, est de vous alerter sur ceux qui, demain, créeront notre avenir.

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

15 Question de Sophie Thémont à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les situations injustes engendrées par la réforme du chômage" (56014523C)

15 Vraag van Sophie Thémont aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De onrechtvaardige situaties als gevolg van de werkloosheidshervorming" (56014523C)

15.01 **Sophie Thémont** (PS): Monsieur le ministre, depuis l'entrée en vigueur de votre réforme du chômage, les témoignages se multiplient et ils sont alarmants. Ce que vous avez présenté comme une réforme de "remise à l'emploi" ressemble aujourd'hui à un véritable tsunami social.

J'ai lu récemment dans la presse le témoignage d'un travailleur de 58 ans, avec plus de 35 années de carrière, qui, après la perte de son emploi et quelques mois de chômage, apprend qu'il sera exclu des allocations dès le mois de juillet. Malgré des recherches actives, il peine à retrouver un emploi et se retrouve sans perspective claire de revenu. Mais ce cas est loin d'être isolé. Votre réforme, adoptée dans la précipitation et sans nuance, met en difficulté de nombreux profils pourtant essentiels au fonctionnement de notre société: des travailleurs ALE, des professeurs d'académie avec quelques heures par semaine, des travailleuses de plus de 50 ans issues de grandes enseignes, des personnes en RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise), et j'en passe. Tous ont été ignorés dans la construction de votre réforme, alors même que ses effets avaient été largement anticipés. Résultat: des situations profondément injustes où des personnes basculent brutalement dans la précarité.

Plus inquiétant encore, votre réforme produit dans certains cas des effets contraires à l'objectif affiché. Pour des aidants proches ou des parents isolés travaillant à temps partiel, une chute aussi importante des revenus rend le maintien d'une activité tout simplement impossible. Beaucoup seront contraints de se tourner vers les CPAS pour survivre et de réduire fortement, voire d'abandonner leur activité professionnelle. Derrière ces décisions, il y a des vies, des parcours, et aujourd'hui un profond sentiment d'abandon.

Monsieur le ministre, que répondez-vous à ces travailleurs qui se retrouvent aujourd'hui sans solution? Comment expliquez-vous ces situations où des personnes avec des carrières longues se voient malgré tout exclues du chômage? Avez-vous identifié le nombre de cas problématiques liés aux modalités de calcul du passé professionnel, notamment lorsque les données retenues sont contestées? Enfin, quelles mesures concrètes comptez-vous prendre pour corriger ces effets injustes et éviter que votre réforme ne pousse davantage de personnes vers la précarité et hors du marché du travail?

*Président: Denis Ducarme.
Voorzitter: Denis Ducarme.*

15.02 **David Clarinval**, ministre: Tout d'abord, il est important de noter que l'autorité fédérale n'est pas compétente en matière de politique d'activation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi. Ces matières font partie des compétences régionales et donc les questions relatives à ces volets doivent être orientées vers mes collègues régionaux.

Dans le cadre de mes compétences et de celles du gouvernement fédéral, je tiens à souligner que nous réformons un maximum pour lever les freins à l'emploi et soutenir le pouvoir d'achat des travailleurs. Les réformes du droit du travail, la réintroduction de la période d'essai, plus de net pour les travailleurs durant cette législature, l'augmentation du salaire minimum soutenue fiscalement par le gouvernement pour garantir un net plus élevé en sont quelques exemples parlants.

La difficulté d'embauche pour les employeurs connaît différentes causes dont une inadéquation entre les compétences disponibles et celles dont elles ont besoin. En effet, au quatrième trimestre 2025, on comptait 145 896 postes vacants dans les entreprises belges. Le nombre de demandeurs d'emploi selon la définition du Bureau international du Travail, – ce sont des chiffres basés sur l'enquête sur les forces de travail – s'élevait, durant le même trimestre, à 347 994 personnes, dont 87 725 peu qualifiées, 141 449 moyennement qualifiées et 118 820 hautement qualifiées. Le fait que toutes les offres d'emploi ne puissent pas être pourvues alors qu'il y a suffisamment de demandeurs d'emploi s'explique par une combinaison de *mismatches*. Les demandeurs d'emploi ne disposent pas toujours des compétences, de la formation ou de l'expérience recherchées par les employeurs ou correspondantes aux métiers en

pénurie.

Cela concerne aussi la question de la disponibilité. Il ne s'agit pas toujours de candidats directement opérationnels. Il existe également un déséquilibre géographique avec de fortes différences entre les provinces.

Enfin, d'autres éléments font que certains emplois ne conviennent pas à tous les demandeurs d'emploi, par exemple, des métiers physiquement exigeants, difficiles pour les travailleurs plus âgés, ou des postes dont les horaires sont difficiles à concilier avec la responsabilité familiale. S'y ajoutent encore les difficultés de mise en relation entre employeurs et demandeurs d'emploi dues à l'asymétrie d'informations, au délai de recrutement ou aux procédures de sélection.

Par ailleurs, il convient également de noter qu'à la suite de la limitation dans le temps des allocations de chômage, le gouvernement fédéral prévoit à partir de 2026 une compensation de 50 millions d'euros afin de soutenir un parcours de croissance dans l'économie sociale au niveau régional. Après une concertation approfondie avec les entités fédérées, il a été décidé d'attribuer ce budget par l'intermédiaire des fonds Maribel sociaux au financement d'emplois supplémentaires destinés à la mise au travail des travailleurs en situation de handicap professionnel.

Le **président**: Monsieur le ministre, vous venez de répondre à la question (n° 56014521C) agendée sous le point 21 sur "les freins à l'emploi au sein des entreprises" plutôt qu'à la question (n° 56014523C) agendée sous le point 22 sur "les situations injustes engendrées par la réforme du chômage".

La question agendée sous le point 21, également de Mme Thémont, à laquelle vous venez de répondre, a été omise.

Ce que je vous propose, monsieur le ministre, c'est de répondre maintenant à la question qui a été posée. Ainsi Mme Thémont pourra répliquer.

15.03 David Clarinval, ministre: Madame Thémont, s'agissant du cas particulier soulevé, je voudrais tout d'abord noter que l'image créée dans les médias est erronée. Un chômeur n'est pas soumis à la limitation dans le temps s'il jouit d'un passé professionnel suffisant. Il doit en effet en apporter la preuve à l'ONEM pour que cet organisme puisse calculer le nombre d'années. Le chômeur en a été informé avant même la parution de l'article dans les médias. Cette introduction a été faite depuis lors. Ensuite, l'ONEM a procédé au calcul. L'intéressé a un passé professionnel suffisant. Son droit aux allocations n'est donc pas limité dans le temps.

L'ONEM se base sur les données connues pour déterminer le passé professionnel. Ce sont celles qui sont transmises à cette fin par l'organisme de paiement du chômeur. Je ne puis qu'inciter les chômeurs qui contesteraient le calcul à faire introduire, par l'intermédiaire de leur organisme de paiement, les preuves relatives à leur passé professionnel auprès de l'ONEM. De la sorte, leur dossier pourra être rectifié, si nécessaire. Les lettres d'information adressées au chômeur invitent également ces derniers, pour toute question relative à leur situation personnelle, à s'adresser à leur organisme de paiement.

La prise en compte du passé professionnel fait l'objet de plusieurs malentendus. C'est pourquoi, dans un souci d'exhaustivité, je tiens à préciser ce qui suit. Le passé professionnel se compose de jours de travail et de jours assimilés. Les jours de travail sont ceux pour lesquels un salaire suffisant a été payé et sur lesquels des retenues pour la sécurité sociale (secteur chômage) ont été effectuées. Concrètement, cela signifie par exemple que les périodes de travail en tant qu'indépendant, fonctionnaire statutaire ou enseignant nommé à titre définitif dans une ALE, etc. ne peuvent pas être prises en compte pour déterminer le passé professionnel puisque ces retenues n'ont pas été effectuées, voire qu'aucun salaire n'a été versé. Rappelons également que le chômeur en tant que travailleur à temps plein qui reçoit un complément de l'ONEM pendant un emploi à temps partiel et qui bénéficie d'allocations complètes en tant que chômeur complet doit donc prouver son passé professionnel à temps plein lorsqu'il demande des allocations liées au statut de travailleur à temps plein. Il lui faut également remplir des conditions propres à ce statut.

Je me permets d'ajouter que j'ai fréquemment lu dans la presse des témoignages d'indépendants qui ont travaillé, puisqu'ils travaillent évidemment, ou de professeurs qui ont également travaillé et qui n'ont pas droit au chômage. Mais c'est normal. Ce sont des statuts qui sont propres et qui ouvrent des droits

spécifiques, mais pas à celui du chômage. Un indépendant n'a pas droit au chômage. J'ai été ministre des Indépendants pendant des années. Ils le savent. Il est vrai que cela pose des questions pour les carrières mixtes, par exemple. Je peux comprendre que ces personnes soient étonnées. Toutefois, quand on est indépendant, on sait très bien qu'on n'a pas droit au chômage. C'est un système spécifique.

Je ne sais pas si c'était à ce témoignage-là particulier que vous faisiez référence, madame Thémont, mais je l'ai moi-même vu abondamment dans la presse, un témoin du moins, et c'est à celui-là que je fais référence.

15.04 Sophie Thémont (PS): Merci, monsieur le ministre, mais il n'y avait pas que ce témoignage-là. Nous savons bien que les indépendants n'ont pas droit au chômage. Néanmoins, une personne qui a travaillé durant 35 ans – 25 comme indépendant et 10 comme salarié – a tout de même 35 années de carrière derrière elle. On ne peut pas dire qu'un indépendant ne travaille pas. Il est vraiment problématique que ces personnes qui ont 35 ans de carrière, même sous des statuts différents, n'aient aujourd'hui aucun droit à des allocations de chômage.

Peut-être faudrait-il à un moment donné changer le système, trouver une solution, car on pénalise en fin de compte des gens qui ont 35 ans de carrière en ayant été indépendants pendant 20 ans. Je trouve cela complètement injuste.

Ces gens-là aussi vont devoir aller frapper aux portes du CPAS. Surtout compte tenu des prix actuels de l'énergie. D'autres aides existent en effet, il ne s'agit pas seulement d'avoir droit à un RIS ou à un complément de chômage. Ils vont s'adresser aux CPAS pour obtenir des aides en matière énergétique, en matière alimentaire, etc. Ces gens qui ont travaillé toute leur vie n'ont finalement droit à rien. Cela me paraît inimaginable. On abandonne les gens qui travaillent et on fait une stigmatisation sur les chômeurs de manière générale.

Le président: Merci, madame Thémont.

En vue de solutionner le problème de la question que vous n'avez pas posée mais à laquelle le ministre a déjà répondu, voulez-vous maintenant reposer la question et répliquer? Ou voulez-vous répliquer directement à la question auquel le ministre a répondu anticipativement?

15.05 Sophie Thémont (PS): Oui, je vais essayer de répliquer sans reposer la question, avec les éléments que j'ai notés. Si je me trompe, le ministre me reprendra.

Ce que je voulais dire par rapport à cette question, c'est que finalement, la réforme du chômage impose quand même de nouvelles obligations aux demandeurs d'emploi; mais elle reste silencieuse sur celles qui devraient peser sur les entreprises.

Comme l'a rappelé d'ailleurs le Mirec, les difficultés d'embauche ne peuvent être imputées à un seul pôle du marché du travail. Les freins internes sont réels et ces obstacles ont un impact concret, surtout pour les publics fragilisés qui peinent déjà à s'insérer malgré leurs compétences.

Je pense qu'il faut pouvoir rétablir l'équilibre. Imposer des devoirs aux demandeurs d'emploi sans exiger des engagements équivalents aux employeurs, pour moi, c'est une erreur de perspective.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

16 Question de Anthony Dufrane à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les licenciements motivés par le recours à l'IA dans des entreprises réalisant des bénéfices" (56014488C)

16 Vraag van Anthony Dufrane aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De door het gebruik van AI gemotiveerde ontslagen bij winstgevende bedrijven" (56014488C)

16.01 Anthony Dufrane (MR): Monsieur le président, je me réfère au texte de ma question déposée.

Monsieur le ministre, ING Group vient d'annoncer la suppression de 1 250 postes à l'échelle mondiale,

invoquant explicitement la capacité de l'intelligence artificielle à gérer des volumes de travail croissants sans augmentation proportionnelle des effectifs. Conversations automatisées avec les clients, agents IA pour les prêts hypothécaires : la banque estime pouvoir générer environ 350 millions d'euros d'économies grâce à cette substitution technologique.

Si la Belgique n'est pas directement concernée par cette vague de suppressions, ce cas illustre une tendance de fond qui interroge profondément notre modèle social. Proximus avait déjà annoncé la suppression de 1 200 emplois d'ici 2030 dans un contexte similaire de transformation numérique.

Le paradoxe est frappant: des entreprises dégagant des bénéfices substantiels licencient des travailleurs non pas pour des raisons économiques classiques, mais pour maximiser davantage leur rentabilité grâce à l'automatisation. Ces travailleurs, qui contribuent par leurs cotisations au financement de notre sécurité sociale et de nos services publics, se retrouvent fragilisés et appauvrissent la classe moyenne. Si l'IA est susceptible de créer de nouveaux emplois à terme, la transition génère dès aujourd'hui des suppressions concrètes sans que notre législation sociale n'ait anticipé ce phénomène.

Mes questions sont:

Le législateur actuel permet-elle d'encadrer ou de limiter les licenciements motivés explicitement par le remplacement de travailleurs par des systèmes d'IA, notamment dans des entreprises en bénéfice? Une réflexion est-elle engagée au sein de votre département pour adapter la législation sur les restructurations afin d'imposer des obligations renforcées de formation et de reconversion aux entreprises bénéficiaires qui recourent à l'IA comme motif de suppression d'emplois?

Dispose-t-on d'une estimation du nombre d'emplois belges potentiellement menacés à moyen terme par cette substitution technologique dans les secteurs bancaire, financier et des services, afin d'anticiper l'impact sur nos finances publiques en termes de perte de cotisations sociales et d'augmentation des dépenses de chômage?

La création de nouveaux emplois liés à l'IA est souvent avancée comme contrepartie des suppressions actuelles, mais ces nouveaux métiers requièrent des compétences très différentes de celles des travailleurs licenciés, quelles mesures concrètes votre SPF entend-il mettre en place pour accompagner la reconversion de ces profils, et ne serait-il pas opportun d'instaurer une contribution spécifique à charge des entreprises?

16.02 David Clarinval, ministre: Monsieur le député, la législation belge sur le travail ne comporte pas d'interdiction générale de licenciement destiné à remplacer des travailleurs par des systèmes d'intelligence artificielle, y compris lorsque l'entreprise est bénéficiaire. Les décisions de licenciements relèvent en principe de la liberté d'entreprise, qui s'exerce sous trois grandes conditions-cadres. Premièrement, les licenciements individuels doivent être suffisamment motivés, ne pas être manifestement déraisonnables et ils ne peuvent, en aucun cas, être discriminatoires. Deuxièmement, en cas de licenciement collectif, l'employeur doit respecter la procédure dite "Renault", y compris les obligations complémentaires relatives aux indemnités et à la mise en place de cellules pour l'emploi. Troisièmement, les employeurs qui occupent en moyenne au moins 50 travailleurs et qui introduisent de nouvelles technologies doivent se conformer aux dispositions de la convention collective de travail n° 39 du 13 décembre 1983, rendue obligatoire, concernant l'information et la concertation sur les conséquences sociales de l'introduction de nouvelles technologies.

Lorsque l'investissement dans une nouvelle technologie est susceptible d'entraîner des conséquences collectives importantes sur l'emploi, l'organisation du travail ou les conditions de travail, l'employeur doit, au plus tard trois mois avant sa mise en place, fournir par écrit des informations sur la nature de la technologie, sa justification et ses conséquences sociales, et engager une concertation portant notamment sur les perspectives d'emploi, la formation et le recyclage des travailleurs.

Tant que cette procédure d'information et de consultation n'a pas été respectée, l'employeur ne peut poser aucun acte de licenciement lié à l'introduction de la technologie en cours. En cas de non-respect de cette règle, l'employeur est tenu de verser aux travailleurs ainsi licenciés, en plus d'une indemnité de rupture normale, une indemnité forfaitaire équivalente à trois mois de rémunération brute. Ce dispositif offre un cadre concret pour encadrer les projets d'automatisation, y compris le redéploiement de l'intelligence artificielle, et en atténuer les effets, même lorsque les seuils de la loi Renault ne sont pas atteints.

À propos de votre deuxième question, nous ne disposons pas à l'heure actuelle de chiffres concrets concernant l'impact sur le nombre d'emplois. Les analyses relatives à l'impact de l'intelligence artificielle indiquent que les hypothèses concernant les pertes et les créations d'emplois sont très incertaines, avec des effets potentiellement divergents selon les secteurs et les groupes concernés. D'après les données belges les plus récentes, publiées en début de cette année dans le rapport du Conseil supérieur de l'emploi, il n'existe pour l'instant aucun signe d'effet négatif généralisé de l'intelligence artificielle sur l'emploi.

Un projet de recherche financé par BELSPO et mené par plusieurs universités permettra de cartographier de manière encore plus détaillée l'impact tant quantitatif que qualitatif sur le secteur belge. Ce projet n'est pas encore arrivé à son terme. Le secteur financier belge affichait d'ailleurs déjà une baisse de l'emploi bien antérieure à l'introduction de l'intelligence artificielle. Nous ne pouvons donc pas exclure que ce secteur connaisse encore une diminution du nombre d'emplois dans les années à venir, notamment en raison de la tendance à supprimer des services de soutien et à fermer les succursales de petite taille, comme le montrent les chiffres de Febelfin dans leurs rapports depuis 2000.

À propos de votre troisième question, les politiques de formation et de mise en adéquation relèvent des compétences des régions et des communautés, mais le gouvernement fédéral reconnaît bien sûr l'importance de la mise en œuvre des compétences et de la reconversion professionnelle. Par ailleurs, des efforts sont déjà déployés par les fonds sectoriels. Concernant spécifiquement le secteur bancaire, l'accord sectoriel 2023-2024 prévoit que des formations en intelligence artificielle doivent être proposées par le biais de fonds de formation. Entre-temps, plusieurs formations sont disponibles via la fédération sectorielle de la Febelfin.

16.03 Anthony Dufrane (MR): Monsieur le ministre, je vous remercie pour vos réponses détaillées et, à ce stade, assez rassurantes.

On constate que l'arrivée de nouvelles technologies impacte bien évidemment le marché et amène aussi, en contrepartie, à la création de nouveaux emplois. Je vous remercie pour votre attention concernant cette problématique, en particulier dans les entreprises du secteur tertiaire qui dégagent de tels bénéfices au détriment de personnes dont l'emploi est menacé.

Le **président**: J'ai en effet pu me faire imprimer le rapport du Conseil supérieur de l'emploi de février 2026 sur l'intelligence artificielle et le marché du travail en Belgique. En tant que président de la commission des Affaires sociales, je prendrai l'initiative afin de proposer à notre commission de travailler sur le sujet. Nous aurons également un contact avec le cabinet, le Conseil supérieur de l'emploi et sans doute avec BELSPO à propos de cette question. Je reviendrai prochainement vers vous avec une proposition dans le cadre d'un ordre des travaux à venir sur le sujet.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

Le **président**: Les questions n° 56014638C de M. Van Lysebettens et n° 56014643C de Mme Schlitz sont reportées.

17 Question de Patrick Prévot à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'introduction du Smart Cart dans le Colruyt de Halle" (56014713C)

17 Vraag van Patrick Prévot aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De introductie van de Smart Cart in de Colruytwinkel in Halle" (56014713C)

17.01 Patrick Prévot (PS): Monsieur le ministre, la technologie n'a cessé de se développer, en ce compris dans notre quotidien. Alors, on le sait, les entreprises évoluent constamment, s'adaptent, changent leur manière de travailler et ce n'est pas toujours une mauvaise chose.

Néanmoins, récemment, le magasin Colruyt a testé un concept futuriste dans son magasin pilote de Halle. Le concept, c'est le Smart Cart, c'est-à-dire un caddie qui scanne les produits lui-même. Le test a visiblement été concluant, en tout cas pour les responsables de la chaîne. Dès lors, celle-ci envisage évidemment d'étendre ce concept à ses autres magasins.

Or il n'aura pas échappé à votre vigilance que Colruyt est le plus grand employeur privé du pays et je

m'interroge évidemment sur la pérennité de l'emploi face à ces nouvelles technologies qui pourraient peut-être demain l'impacter directement.

Monsieur le ministre, comment appréhendez-vous l'ajout de cette nouvelle technologie dans les magasins, à savoir ce concept pilote à Halle avec visiblement une volonté de généralisation dans les autres magasins? Cela aura-t-il un impact sur le nombre de personnes employées à court, à moyen et à long terme? Je ne suis pas anti-progrès, loin de là, mais je suis évidemment toujours très prudent lorsqu'on veut remplacer des femmes et des hommes par des machines car, dans notre pays, singulièrement depuis l'arrivée de l'Arizona, on manque d'emplois comme de pain. Dès lors, je serais profondément meurtri que ces nouvelles technologies viennent impacter l'emploi.

17.02 David Clarinval, ministre: Monsieur le député, l'introduction de nouvelles technologies dans le secteur du commerce, telle que les chariots intelligents permettant le scan automatique des produits, s'inscrit dans une évolution plus large des modèles de distribution et des modes de consommation.

S'agissant de leur impact sur l'emploi, il convient de rappeler que les choix relatifs à l'organisation du travail et aux investissements technologiques relèvent en premier lieu de la responsabilité des entreprises concernées. Les autorités publiques n'interviennent pas dans ces décisions opérationnelles propres à la gestion d'acteurs privés.

À ce stade, il est par ailleurs difficile de se prononcer de manière définitive sur les effets à court, moyen et long terme de ces innovations. L'histoire économique montre que les évolutions technologiques transforment les métiers et les compétences attendues, parfois en réduisant certains types de fonctions, mais aussi en en faisant émerger de nouvelles.

Dans ce contexte, il apparaît essentiel d'adopter une approche lucide et tournée vers l'avenir. Les transformations technologiques font partie intégrante de l'évolution de notre économie et de notre tissu entrepreneurial. L'enjeu n'est dès lors pas de les freiner, mais de les accompagner de manière responsable.

Cela implique principalement de veiller à ce que les travailleurs puissent s'adapter à ces mutations, en renforçant les politiques de formation, d'accompagnement et de reconversion ressortant de la compétence de mes collègues régionaux.

Il est également essentiel de maintenir un dialogue social de qualité afin d'anticiper au mieux les impacts sur l'emploi et les conditions de travail. Mon administration est compétente pour faciliter cette concertation si les partenaires sociaux en expriment le souhait.

Le gouvernement reste aussi pleinement attentif à ces évolutions et continuera à soutenir à la fois la dynamique d'innovation des entreprises et à suivre l'éventuel impact sur l'emploi.

17.03 Patrick Prévot (PS): Monsieur le ministre, je vous remercie pour votre réponse.

J'entends effectivement que l'introduction du chariot intelligent s'inscrit dans une réflexion plus large. Je comprends – mais je vous rassure, je l'avais compris également à l'heure de rédiger ma question – que les choix relèvent des opérateurs.

Cependant, les décisions politiques peuvent favoriser ou décourager certaines pratiques. Par exemple, une taxation plus importante sur des machines qui remplacent des femmes et des hommes, c'est un choix politique. Encourager le recours aux machines pour remplacer des femmes et des hommes, c'est aussi un choix politique.

À un moment donné, vous dites que la réflexion porte sur l'encadrement de cette évolution technologique. Je l'entends, mais à l'heure des choix, il faudra faire les bons, et s'assurer que les choix politiques posés n'auront pas un impact négatif sur l'emploi des femmes et des hommes; et que, sous prétexte de la société qui évolue ou de l'évolution qu'on n'arrête pas, on n'encouragera pas le recours systématique aux machines, occasionnant malheureusement un chômage plus important, dans un pays qui manque cruellement d'emplois.

Le **président**: C'est un vieux débat. Ce débat, qui ne manque pas d'intérêt, remonte à la révolution

industrielle.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

La question n° 56014830C de M. Moons est reportée.

18 Question de Caroline Désir à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'inclusion professionnelle des personnes autistes sans déficience intellectuelle" (56014857C)

18 Vraag van Caroline Désir aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De inclusie op de arbeidsmarkt van autisten zonder verstandelijke beperking" (56014857C)

18.01 **Caroline Désir** (PS): Monsieur le ministre, les témoignages de terrain, notamment ceux qui nous ont été relayés par l'ASBL Exodoxe, mettent en évidence les difficultés spécifiques rencontrées par les personnes autistes sans déficience intellectuelle – et plus particulièrement les femmes – dans l'accès et le maintien à l'emploi.

Malgré des compétences souvent élevées et une forte capacité d'investissement, les autistes sans déficience intellectuelle se heurtent encore trop souvent à une organisation du travail et des modes de fonctionnement qui ne leur correspondent pas, comme des modes de communication étrangers, des interactions peu liées aux tâches, des réunions non structurées, des temps collectifs et une surcharge sensorielle. Ces contraintes, rarement reconnues comme telles, conduisent à une usure progressive pouvant mener à l'épuisement et créent ainsi des parcours professionnels fragilisés, voire une exclusion durable du marché du travail.

Par ailleurs, il apparaît que les dispositifs actuels d'insertion professionnelle et les employeurs prennent encore insuffisamment en compte les handicaps dits "invisibles", ainsi que les besoins spécifiques en matière d'aménagements. Je pense par exemple à la flexibilité horaire, au télétravail, au fait d'avoir un environnement structuré et à la limitation des interactions sociales non essentielles.

Monsieur le ministre, disposez-vous de données ventilées sur la situation professionnelle des personnes autistes sans déficience intellectuelle, en particulier des femmes, en matière d'accès à l'emploi, de maintien à l'emploi, d'inactivité et d'incapacité de travail? À défaut, prévoyez-vous de faire documenter spécifiquement cette situation? Quels leviers mobilisez-vous pour orienter les pratiques des employeurs vers des formes d'organisation du travail plus compatibles avec des aménagements raisonnables dès la conception des postes, notamment via les politiques d'emploi, les incitants ou les marchés publics? Quelles mesures le gouvernement met-il en œuvre pour permettre aux employeurs d'organiser le travail de manière compatible avec des modes de fonctionnement différents, de façon soutenable pour l'entreprise? Le gouvernement prévoit-il de soutenir des initiatives, construites avec les personnes concernées, visant à développer des formes d'emploi plus flexibles et compatibles avec des modes de fonctionnement différents dans le cadre du travail ordinaire?

18.02 **David Clarinval**, ministre: Madame la députée, mes services ne disposent pas des données demandées. En effet, la Belgique ne dispose pas au niveau fédéral de statistiques administratives ou d'enquête permettant de ventiler le nombre de personnes autistes selon la présence ou l'absence de déficience intellectuelle. Le lien avec l'emploi est donc impossible à déterminer.

Les enquêtes utilisées pour mesurer le handicap dans l'emploi – qu'il s'agisse d'enquêtes EFT ou SILC – mesurent surtout les limitations fonctionnelles, via notamment l'indicateur GALI, et non pas des diagnostics ni des sous-types tels que le trouble du spectre de l'autisme avec ou sans déficience intellectuelle. Les données administratives, qu'il s'agisse d'allocations ou de reconnaissances, ne constituent pas une base unique et harmonisée permettant de produire des statistiques sur l'autisme couplé à l'emploi.

Le gouvernement est favorable à une meilleure objectivation statistique, en cohérence avec les travaux en cours au sein de la conférence interministérielle Handicap, dont ceux de son groupe de travail statistique qui a recensé les sources administratives et enquêtes, identifié des lacunes et établi des recommandations. Je peux vous fournir le lien vers ces dernières.

Le levier principal au niveau fédéral est le cadre des aménagements raisonnables. Les personnes en

situation de handicap y ont droit en tenant compte des indicateurs pour les aménagements raisonnables énoncés dans le protocole entre l'État fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune et la COCOF en faveur des personnes en situation de handicap conclu le 19 juillet 2007 et publié au Moniteur le 20 septembre de la même année. Le protocole définit non seulement ce qu'on entend par aménagement, mais aussi les critères auquel celui-ci doit répondre et les indicateurs sur base desquels le caractère raisonnable doit entre autres être évalué.

Ces critères doivent donc être utilisés lorsqu'une personne peut être considérée comme une personne en situation de handicap. Ils peuvent cependant également être utiles dans d'autres situations pour évaluer si une adaptation particulière peut être réalisée ou non. Je vous renvoie également à un lien se trouvant sur le site internet du SPF Emploi, qui précise ce qu'on entend par aménagement raisonnable pour les personnes en situation de handicap.

Les adaptations raisonnables du poste de travail sont également au cœur du trajet de réintégration 3.0, afin de promouvoir la réintégration du travailleur en incapacité de travail et ne pouvant plus effectuer son travail, temporairement ou définitivement. Je me réfère ici à un autre lien, "Le trajet de réintégration pour le travailleur, le trajet formel", qui est aussi disponible sur le site du SPF Emploi.

Enfin, je tiens à souligner que le gouvernement est en train de finaliser l'élaboration du plan d'action fédéral Handicap et tentera de faire passer plusieurs mesures qui répondent directement aux préoccupations que vous avez soulevées. Il aura notamment vocation à mieux objectiver les situations spécifiques sur le marché du travail et à réduire le *disability employment gap*. Des actions d'information et de sensibilisation des employeurs y sont prévues, notamment sur les aménagements raisonnables et les obligations qui en découlent. Une analyse des obstacles juridiques persistants en droit du travail sera menée et le dialogue social consacré à l'emploi des personnes en situation de handicap sera encouragé, afin de mieux échanger sur les besoins liés à des modes de fonctionnement différents.

Je rappelle par ailleurs que les politiques d'activation et d'accompagnement ainsi que la plupart des incitants à l'embauche relèvent du niveau régional.

18.03 Caroline Désir (PS): Merci, monsieur le ministre, pour votre réponse. J'en retiens qu'il n'y a pas encore de données statistiques au niveau fédéral, de sorte que nous partons sans chiffres, sans possibilité de mesurer et donc de progresser. C'est embêtant, mais j'entends aussi que le gouvernement fédéral est plutôt favorable à faire évoluer la situation. J'espère donc que vous pèserez de tout votre poids pour que les choses évoluent dans ce sens-là parce qu'effectivement, on ne peut pas construire une politique si on ne sait pas d'où on part et où on veut aller.

Je me réjouis malgré tout d'entendre que le plan d'action national Handicap est sur les rails et qu'il devrait permettre de répondre à certaines des préoccupations.

Je terminerai en soulignant que les troubles du spectre autistique sont de plus en plus connus, documentés et étudiés, mais qu'il y a aussi de plus en plus de diagnostics. Cela fait une série de travailleurs qui sont confrontés à ces difficultés quotidiennes dans le monde du travail et que nous pourrions aider à mieux s'intégrer. Je pense qu'il s'agit là d'un véritable enjeu de société dont il faut pouvoir s'emparer, y compris en matière d'emploi et de travail dans notre pays.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

19 Questions jointes de

- François De Smet à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'avis négatif du Conseil d'État à propos du projet de loi concernant les flexi-jobs" (56014916C)
- Vincent Van Quickenborne à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le blocage de l'extension des flexi-jobs au sein du gouvernement" (56014932C)
- Axel Ronse à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'extension des flexi-jobs" (56015025C)
- Sarah Schlitz à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'avis négatif du Conseil d'État sur l'avant-projet de loi visant à généraliser les flexi-jobs" (56015124C)

19 Samengevoegde vragen van

- François De Smet aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het negatieve advies van de Raad van State inzake het wetsontwerp betreffende de flexi-jobs" (56014916C)
- Vincent Van Quickenborne aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De blokkering van de uitbreiding van de flexi-jobs binnen de regering" (56014932C)
- Axel Ronse aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De uitbreiding van flexi-jobs" (56015025C)
- Sarah Schlitz aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het negatieve advies v.d. RvS over het voorontwerp van wet over de algemene invoering van flexi-jobs" (56015124C)

Le **président**: Les questions n° 56015025C de M. Ronse et n° 56015124C de Mme Schlitz sont retirées.

19.01 **François De Smet** (DéFI): Monsieur le ministre, la presse s'est fait le relais de l'avis très critique rendu par la section de législation du Conseil d'État sur votre avant-projet de loi visant à généraliser le régime des flexi-jobs à l'ensemble des secteurs d'activité économique, en ce compris les services publics.

Le Conseil d'État estime que l'extension générale n'est pas raisonnablement justifiée et viole potentiellement les principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination. Il considère également que le gouvernement ne démontre pas que l'ensemble des secteurs ont besoin de ce régime flexible et avantageux d'emploi et que cela comporte un risque important de discrimination entre travailleurs, dès lors qu'il est disproportionné de traiter plus favorablement le travail supplémentaire via un flexi-job que le travail correspondant à un cinquième d'un emploi à temps plein, eu égard au régime fiscal avantageux.

Ce risque de discrimination est d'autant plus élevé lorsqu'il s'agit d'un pensionné, dont le régime fiscal est encore plus avantageux.

Enfin, le Conseil d'État met en évidence le fait que cette extension du régime des flexi-jobs puisse être considérée comme une aide d'État par la Commission européenne.

Mes questions sont évidemment simples. Quelle réponse juridique le gouvernement entend-il donner à cet avis du Conseil d'État? Quelles sont les prévisions économiques potentielles de création de flexi-jobs?

Le gouvernement est-il conscient que la création significative de flexi-jobs ne constitue pas la panacée en termes d'augmentation de taux d'emploi, et qu'il est révélateur de la flexibilisation accrue du marché du travail, qui ne signifie pas la création d'emplois durables dont nous avons tant besoin?

19.02 **Vincent Van Quickenborne** (Anders.): Mijnheer de minister, de uitbreiding van flexi-jobs naar alle sectoren werd in het regeerakkoord aangekondigd. Flexi-jobs zijn de meest succesvolle arbeidsmarktmaatregel van de laatste 20 of 30 jaar. Intussen verdienen meer dan 200.000 mensen door hun werk netto bij. Ze vullen daarmee ook het arbeidstekort in, niet alleen in de horeca maar ook in de kleinhandel en de voedingsindustrie. Heel wat bedrijven kijken uit naar de uitbreiding naar alle sectoren. Ik bezoek elke week twee bedrijven en overal worden flexi-jobs zeer positief onthaald.

Men had die uitbreiding naar alle sectoren aangekondigd vanaf 1 januari 2026. Dat is uiteindelijk niet gelukt, omdat de regering er in het najaar van 2025 niet in geslaagd is een begroting op te maken. Dan was er sprake van een inwerkingtreding op 1 april 2026. Daarna was er blijkbaar een discussie over de

publieke sector. Mag men al dan niet flexi-jobs in de publieke sector? Die discussie heeft langer geduurd dan verwacht. Dat leidde ertoe dat de inwerkingtreding wordt voorzien op 1 juli 2026.

Juste avant les cloches de Pâques, j'ai entendu qu'un problème était intervenu au sein du gouvernement: les amis de Vooruit ont couplé le dossier des flexi-jobs à celui des *vapes*. C'est un couplage fort intéressant. Ils ont dit: si vous ne permettez pas l'interdiction des *vapes* colorées et aromatisées, nous allons bloquer les flexi-jobs. C'est une information du *Standaard*.

Pouvez-vous confirmer qu'il y a un couplage des dossiers *vapes* et flexi-jobs? C'est ma première question.

Ten tweede, denkt u dat het nog mogelijk is om dat voor 1 juli 2026 geregeld te krijgen, aangezien het al midden april is?

Ten derde, wat vindt u van het advies van de Raad van State? Ik vind het een vreemd advies, want destijds waren er ook opmerkingen. Het Grondwettelijk Hof heeft de grondwettelijkheid van de flexi-jobs bevestigd.

Ten vierde, wat houdt de regeling voor flexi-jobs in de publieke sector precies in?

19.03 David Clarinval, ministre: J'ai préparé les réponses à l'ensemble des questions. J'y répondrai donc comme prévu, en les regroupant, même si certains membres sont absents.

Permettez-moi d'abord de rappeler que les flexi-jobs constituent un instrument efficace et souple, qui permet à de nombreux travailleurs de compléter leurs revenus tout en répondant aux besoins de main-d'œuvre dans les secteurs en pénurie, notamment l'horeca et d'autres secteurs confrontés à des pics d'activité.

Ce dispositif contribue à renforcer l'emploi légal, à soutenir le pouvoir d'achat et à améliorer la compétitivité des entreprises, sans alourdir de manière significative le coût du travail. C'est dans cet esprit que le gouvernement a décidé d'en élargir l'accès afin de rendre le marché du travail plus flexible, de faciliter le recrutement dans les secteurs en tension et d'offrir davantage d'opportunités de revenus complémentaires aux travailleurs.

Je vais à présent répondre aux questions précises, que j'ai regroupées par thématique.

Het spreekt voor zich dat de uitbreiding van de flexi-jobs naar alle sectoren, zoals opgenomen in het regeerakkoord, door de regering zal worden uitgevoerd. Het definitief advies van de Raad van State werd slechts ontvangen op woensdag 8 april. Een tweede lezing op de ministerraad is binnenkort gepland, waarbij eveneens de behandeling bij hoogdringendheid zal worden vastgelegd in het Parlement. Veel sectoren en burgers staan ongeduldig te wachten op de uitbreiding van de regeling van de flexi-jobs. We streven er dan ook naar om de wetgeving uiterlijk op 1 juli 2026 in werking te laten treden.

Le Conseil d'État a formulé des observations sur de nombreux points. Ses remarques sont prises en compte par des précisions supplémentaires apportées dans le texte de loi lui-même ou dans l'exposé des motifs. Ces modifications font actuellement l'objet de discussions au sein du gouvernement et seront prochainement présentées au Conseil des ministres. Par la suite, le projet sera soumis au Parlement, où nous aurons l'occasion d'en débattre plus en détail.

Je tiens également à rappeler que les flexi-jobs répondent à des besoins réels, tant du côté des employeurs que des travailleurs et des retraités. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle cette extension a été inscrite dans l'accord de gouvernement.

Monsieur De Smet, à ce stade, l'ONSS n'est pas en mesure de se prononcer sur les prévisions économiques en matière de création de flexi-jobs. Il convient, toutefois, de souligner qu'une évaluation des nouvelles règles est prévue, tant pour le secteur public que pour le secteur privé. Sur la base de cette évaluation, nous examinerons si des ajustements sont nécessaires, dans un sens ou dans l'autre.

Mijnheer Van Quickenborne, wat uw vraag over de regeling van de flexi-jobs in de publieke sector

betreft, voor de publieke sector werd in samenwerking met minister Matz een aparte regeling uitgewerkt. Deze afzonderlijke regeling heeft als doel rekening te houden met de bijzonderheden van de overheidssector. Zo zal bij de uitoefening van een flexi-job, die steeds van contractuele aard is, de rechtspositieregeling en de bestaande wetgeving inzake toegang tot een uitoefening van de betreffende functies dienen te worden gerespecteerd. Functies die enkel ingevuld kunnen worden door statutair personeel zullen bijgevolg niet door flexi-jobwerknemers kunnen worden ingevuld. Bijzondere aandacht gaat naar de regels rond onverenigbaarheden. De niet-gepensioneerde betrokkenen oefenen immers reeds elders een beroep uit. Ook de andere bestaande vereisten met betrekking tot contractuele betrekkingen binnen de overheidssector zullen dienen te worden nageleefd.

Voor verdere vragen verwijst ik u graag door naar collega Matz.

Je pense avoir répondu aux questions, du moins à celles des collègues ici présents.

19.04 François De Smet (DéFI): Merci pour vos réponses, monsieur le ministre.

Je saisis très bien l'intérêt des flexi-jobs dans toute une série de secteurs. Vous avez cité l'horeca et, en effet, tous ceux qui connaissent un tant soit peu le secteur voient à quel point ils sont même devenus indispensables. Ma crainte, c'est qu'ils ne deviennent demain la norme. Leur externalisation et leur généralisation absolue font courir ce risque.

Rappelons que votre réforme du chômage, qu'on l'aime ou qu'on ne l'aime pas, engendrera le fait qu'en Wallonie et à Bruxelles, il y aura deux fois plus d'exclus du chômage que d'emplois temps plein disponibles! Si vous ajoutez à cela la concurrence totale et partout des flexi-jobs et du travail étudiant, vous compliquez encore la vie des gens qui doivent retrouver un travail.

Un bon équilibre reste à trouver. Nous attendrons, de toute façon, de voir ce que vous-même et le gouvernement ferez des observations du Conseil d'État, mais je voudrais vous rendre le plus attentif possible à cet équilibre.

19.05 Vincent Van Quickenborne (Anders.): Dank u, mijnheer de minister.

Dank u om te bevestigen dat het nog altijd de ambitie is om dat tegen 1 juli 2026 in werking te laten treden. Ik wil er wel op wijzen, mijnheer de minister, dat de tijd krap is – 15 april, tweede lezing, lente. U weet dat er ook lenteverlof is in het Parlement.

C'est donc la première semaine de mai et, même si les jours s'allongent, les semaines commencent à se raccourcir.

Dat is dus toch wel hoogst problematisch, dus gelieve dat goed in de gaten te houden. Wij gaan in elk geval geen stokken in de wielen steken om dat tegen te houden. Wij gaan geen bijkomend advies aan de Raad van State vragen om dat tegen te houden.

Ten tweede, wat betreft de publieke sector, het is interessant wat u daar zegt. Blijkbaar zal men dus geen flexi-job kunnen uitoefenen voor statutaire jobs. Ik begrijp dat men dat natuurlijk niet kan doen voor een politieagent of voor een rechter, dat begrijp ik zeer goed, maar er zijn natuurlijk een aantal andere statutaire jobs waarvoor flexi-jobs zeker gepast zouden zijn. Denk bijvoorbeeld aan het spoor, of denk aan een aantal andere overheidsbedrijven waar er nog statutairen werken. U hebt ook gewezen op onverenigbaarheden en ik zal mevrouw Matz daarover bevragen.

Voor de rest hoop ik dat u in de wetgeving en ook in de motivering inderdaad goed argumenteert waarom flexi-jobs geen verstoring inhouden van de arbeidsmarkt. Het is er immers een aanvulling op.

Au travers des chiffres, on constate que le nombre de gens qui occupent des emplois normaux, réguliers, augmente et que les flexi-jobs augmentent aussi. Les uns ne prennent donc pas la place des autres. C'est ce qu'on appelle en anglais le *lump of labour fallacy*, c'est-à-dire l'idée fausse que le marché de l'emploi est un marché fixe et que l'un prend le job de l'autre. Non, il faut croire dans la croissance de l'économie et se rappeler que les gens qui travaillent en flexi-job gagnent du net, que ce net est dépensé et qu'il crée d'autres jobs. Il importe donc toujours de veiller à respecter la croissance de l'économie et par conséquent, les flexi-jobs. Dès lors, nous vous encouragerons et vous

soutiendrons dans cette démarche, monsieur le ministre.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

[20] Questions jointes de

- François De Smet à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'état d'application de la loi du 22 mars 2026 en faveur des aidants proches" (56014922C)
- Sofie Merckx à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les revenus des aidants proches toujours insuffisants" (56015011C)
- Nadia Moscufo à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les revenus des aidants proches toujours insuffisants" (56015012C)
- Sophie Thémont à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les difficultés administratives et financières rencontrées par les aidants proches" (56015060C)

[20] Samengevoegde vragen van

- François De Smet aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De stavaza betreffende de toepassing van de wet van 22 maart 2026 ten gunste van de mantelzorgers" (56014922C)
- Sofie Merckx aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het nog steeds te lage inkomen van mantelzorgers" (56015011C)
- Nadia Moscufo aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het nog steeds te lage inkomen van mantelzorgers" (56015012C)
- Sophie Thémont aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De administratieve en financiële moeilijkheden voor mantelzorgers" (56015060C)

[20.01] François De Smet (DéFI): Le 1^{er} avril dernier a été publiée au *Moniteur belge* la loi du 22 mars 2026 portant diverses mesures en faveur des aidants proches qui accorde le fameux sursis de 12 mois pour les aidants proches quant à la perception de leurs allocations chômage – allocations dont ils sont exclus –, à condition qu'ils aient effectué les démarches avant le 31 mars 2026.

Il avait été entendu à cet égard que l'ONEM, sur vos recommandations, adresse dans les plus brefs délais une lettre aux aidants proches exclus du chômage, les informant clairement des nouvelles conditions, procédures et délais.

Or la presse s'est fait l'écho de situations d'aidants proches se voyant privés de la moitié, soit 380 euros, de la somme prévue, à savoir 760 euros, pour bénéficier de la dispense aidants proches, car la personne était déjà à mi-temps professionnellement. De surcroît, de nombreuses personnes n'ont pas reçu cette fameuse lettre de l'ONEM les informant de la procédure contenue dans la loi du 22 mars 2026.

Monsieur le ministre, confirmez-vous avoir donné pour instruction à l'ONEM de communiquer aux aidants proches reconnus les nouvelles conditions et procédures, par voie postale ou autre?

Quel est l'état de l'application de la loi du 22 mars 2026 précitée? Combien de dossiers de dispenses ont été introduits? Avez-vous constaté des blocages?

On prend des réglementations parfois dans l'urgence, parfois pas, et puis le terrain et ses aspérités nous confrontent à des éléments à améliorer ou à modifier. Comment appréciez-vous la situation des personnes, citées dans la question et par voie de presse, qui se voient privées de la moitié de leurs allocations de chômage de manière unilatérale par l'ONEM?

[20.02] Sophie Thémont (PS): Monsieur le ministre, la situation des aidants proches suscite aujourd'hui de vives inquiétudes tant sur le plan humain que sur le plan financier et administratif. Vous avez indiqué avoir demandé à l'ONEM de faire preuve de souplesse administrative. Pourtant les retours de terrain ne vont absolument pas dans ce sens. Les démarches restent complexes, les délais particulièrement contraignants et les informations souvent fragmentaires, voire contradictoires.

Les témoignages se multiplient: demandes refusées pour des raisons techniques, incompréhension des règles, incertitudes sur les délais ou la rétroactivité, absence d'information directe. Pour des personnes déjà accaparées par un quotidien lourd en charges, ces démarches deviennent un véritable

parcours du combattant.

Mais, au-delà de ces difficultés, l'insécurité financière interpelle évidemment. Le cas récent d'une aidante proche devenue responsable à temps plein de son mari paraplégique illustre bien cette réalité. Pensant pouvoir bénéficier d'une allocation annoncée à 760 euros, elle découvre finalement que ce montant peut être réduit de moitié en fonction de sa situation, tombant à environ 380 euros. Comment peut-on vivre dignement avec un tel montant aujourd'hui? C'est inadmissible.

Alors, faute d'alternative, elle reste aujourd'hui au chômage, tout en sachant que ses droits prendront fin dans un an. Après, elle n'aura plus aucun revenu. Cette situation est inacceptable. Elle montre que derrière vos demi-mesures, il n'existe toujours pas de solution structurelle pour ces personnes dont le retour à l'emploi est souvent matériellement impossible. On ne peut pas demander à quelqu'un d'être disponible pour le marché du travail tout en assurant jour et nuit des soins indispensables à un proche.

Alors, comment expliquez-vous que les difficultés administratives persistent à ce point sur le terrain? Quelles mesures concrètes avez-vous prises pour garantir une information claire et accessible à toutes les personnes concernées? Comment comptez-vous assurer une application réelle de la souplesse administrative que vous avez annoncée? Enfin, quelles garanties pouvez-vous apporter pour éviter que des aidants proches ne basculent dans la précarité faute de solutions durables?

20.03 David Clarinval, ministre: Il n'est pas possible à l'ONEM d'envoyer une communication personnalisée par voie postale, tout simplement, faute de pouvoir identifier individuellement les personnes susceptibles d'introduire une demande de dispense en tant qu'aidant proche. En effet, aucune base de données nominatives ne permet de déterminer qui souhaite solliciter ce dispositif.

Dès lors, l'ONEM a développé une large communication qui soit accessible à tous, afin que toute personne concernée ou à la recherche d'informations puisse y accéder facilement. Une publication d'actualités est consultable sur son site internet et sur les réseaux sociaux. De même, une feuille d'information détaillée est disponible, qui reprend les nouvelles conditions et démarches à suivre.

Je tiens à rappeler que les courriers d'information envoyés par l'ONEM à tous les chômeurs dont le droit aux allocations prend fin mentionnent clairement déjà la possibilité pour les aidants proches bénéficiant d'une dispense de la prolonger. Les chiffres datant du début de ce mois sont les suivants: 85 demandes de dispense pour aidant proche ont été introduites; 37 dispenses ont été accordées; 48 ont été refusées. Les refus peuvent avoir plusieurs causes. Premièrement, la personne ne remplit pas les conditions pour bénéficier de la dispense. Deuxièmement, la prise en charge en tant qu'aidant proche n'a débuté qu'après la date de fin du droit aux allocations. Troisièmement, la demande est incomplète.

Sur le terrain, il a été constaté que le délai de traitement des demandes de reconnaissance par les mutuelles ne permettait pas toujours de respecter le délai du 31 mars 2026. J'ai donc demandé à l'ONEM d'appliquer une mesure de souplesse. La date limite des demandes de dispense qui prennent cours entre le 31 décembre 2025 et le 31 mars 2026 a été prolongée jusqu'au 31 mai 2026.

Le versement de demi-allocations dont vous me parlez également résulte de l'application de la réglementation en vigueur. En ce qui concerne le montant de l'allocation, un travailleur à temps partiel volontaire bénéficie de demi-allocations, et non d'allocations complètes. Cela vaut également pour l'allocation versée durant la période de dispense en tant qu'aidant proche. La dispense en tant qu'aidant proche ne modifie en effet pas le statut du chômeur. La loi du 22 mars 2026 a également permis à ces assurés sociaux de doubler l'allocation à laquelle ils pouvaient prétendre auparavant. Une demi-allocation correspond à la moitié d'une allocation complète. Le chômeur volontairement à temps partiel perçoit un nombre de demi-allocations proportionnel à son occupation antérieure. Ainsi, s'il travaillait à mi-temps, il percevait la moitié de l'allocation d'un travailleur à temps plein. S'il travaille à trois-quarts temps, il percevait donc trois-quarts de l'allocation d'un travailleur à temps plein, et ainsi de suite. Voilà, mesdames et messieurs, les réponses à vos différentes questions.

Le **président**: Monsieur le ministre, le problème de l'identification persiste, si j'ai bien compris.

20.04 François De Smet (DéFI): Merci, monsieur le ministre, pour vos réponses.

Il en ressort que l'ONEM n'a peut-être pas les moyens d'envoyer des lettres personnalisées à tout le monde, mais il a à tout le moins les données de toutes les personnes ayant accès au chômage à ce jour. J'entends bien que c'est dans la newsletter ou que cela figure dans la communication générale que tout le monde a dû recevoir. Tant mieux, mais je ne sais pas si cela suffira. Il suffirait que la même base de données envoie un message spécifique sur les aidants proches. Vous savez quand même que la fracture numérique existe, que les gens passent à côté des droits sociaux auxquels ils ont droit parfois par méconnaissance. Je trouve qu'un renfort, un "clic" de mail à tout le monde ne serait peut-être pas du luxe afin de s'assurer que toutes les personnes se trouvant dans cette situation pourront avoir l'opportunité d'exercer ce droit.

J'entends vos informations sur les chiffres et sur les demi-allocations. On va les analyser plus sereinement et on en fera le bilan lorsque le processus aura pris un peu plus d'ampleur. Je vous remercie pour la mise en place d'une souplesse temporelle pour permettre que des dossiers supplémentaires puissent être introduits, vu que le délai originel était objectivement un peu court.

20.05 Sophie Thémont (PS): Monsieur le ministre, vous nous aviez déjà répondu en séance plénière que vous ne disposiez pas du nombre d'aidants proches pour pouvoir les identifier. Je vous avais répondu qu'il suffisait d'envoyer un courrier à tous les exclus du chômage, vu qu'il y a certainement des aidants proches parmi eux. Certaines personnes restent parfois au chômage au lieu de se faire reconnaître aidant proche. Même si vous avez doublé le montant, aujourd'hui, cela ne suffit pas à pouvoir vivre dignement.

Je pense qu'on ne choisit pas d'être aidant proche. S'il y avait plus de places dans des structures adéquates pour pouvoir accueillir les gens, on aurait sans doute moins d'aidants proches. Il faudrait que le statut d'aidant proche soit reconnu comme un métier, car ce statut demande de mettre sa vie de côté, par exemple pour pouvoir aider un enfant atteint d'un handicap grave à cause d'un manque de place dans les institutions. Parfois les gens se retrouvent sans famille et ne savent pas placer leurs enfants.

Je suis personnellement très sensible à ça, ça me touche énormément. Je me dis qu'il y a toute une série d'associations comme l'ASBL Aidants Proches, la Ligue des familles ou des associations qui font des temps de repos, ce qui peut-être aussi un moyen de pouvoir les identifier. Je peux reconnaître que ce n'est pas simple, mais ce sont des gens qui passent sous les radars et il faut absolument pouvoir les aider et ne pas les laisser dans cette précarité, seuls au bord du chemin.

Quant à la souplesse jusqu'au 31 mai, c'est bien car cela pourra permettre d'accueillir des dossiers, mais cela ne règlera pas la situation de toutes celles et ceux qui se trouvent sous les radars.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

Le **président**: La question n° 56014938C de Mme Moscufo est reportée.

21 Question de Anne Pirson à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les travailleurs des plateformes et la transposition de la directive pour plus de sécurité juridique" (56015041C)

21 Vraag van Anne Pirson aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Platformwerkers en de omzetting van de richtlijn voor een grotere rechtszekerheid" (56015041C)

21.01 Anne Pirson (Les Engagés): Monsieur le ministre, l'actualité récente relative aux travailleurs de plateforme reflète une nouvelle fois les incertitudes juridiques qui persistent quant à leur statut. Un dossier est actuellement pendant devant le tribunal du travail de Bruxelles concernant des livreurs de la société Uber Eats. L'auditorat du travail ainsi que l'ONSS y soutiennent la position selon laquelle un lien de subordination pourrait être établi, rejoignant en cela l'analyse de la Commission des relations de travail. À l'inverse, la plateforme conteste cette qualification et se présente comme un simple intermédiaire.

Ce type de contentieux illustre les difficultés d'application des critères actuels, malgré les outils qui existent dans le droit belge, et souligne le besoin de sécurité juridique tant pour les travailleurs que pour les entreprises.

L'Union européenne a adopté une directive pour améliorer les conditions de travail des personnes qui travaillent par le biais des plateformes numériques, notamment en clarifiant les critères de qualification du statut professionnel et en renforçant la transparence algorithmique. Cette directive devrait être transposée par les États membres au plus tard en décembre 2026. La mise en œuvre de ce nouveau cadre européen est une étape déterminante pour apporter davantage de clarté et d'équilibre dans ce secteur en pleine expansion.

Monsieur le ministre, où en est la transposition de cette directive dans le droit belge? Un calendrier précis est-il d'ores et déjà envisagé pour respecter l'échéance? Les partenaires sociaux ont-ils déjà été mobilisés et consultés?

21.02 David Clarinval, ministre: Madame la députée, au cours de l'année 2025, six réunions se sont tenues au sein du Conseil National du Travail (CNT). À chacune de ces occasions, l'administration a fourni aux partenaires sociaux l'ensemble des explications nécessaires relatives aux dossiers concernés.

Selon mon administration, les échanges au sein du CNT se poursuivent actuellement entre les partenaires sociaux. Par ailleurs, des réunions ont également été organisées au sein du Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants (CGG). À l'issue de ces travaux, un avis a été rendu le 24 février 2026.

S'agissant de la transposition, l'objectif poursuivi est d'éviter toute surréglementation – dite *gold plating* – afin de prévenir toute distorsion de concurrence au sein de l'Union européenne et de limiter autant que possible les impacts négatifs potentiels sur les entreprises.

En ce qui concerne la détermination du statut des travailleurs de plateforme, les dispositions actuellement prévues dans le titre 13 de la loi-programme du 27 décembre 2006 serviront de base à la transposition.

Pour répondre à votre deuxième question, je peux vous indiquer qu'un premier *draft* d'avant-projet de loi fait actuellement l'objet d'un examen par mon cabinet. Des concertations avec mes autres collègues concernés auront ensuite lieu. Une fois ces échanges menés à bien, les avis des instances *ad hoc* seront sollicités avant la poursuite de la procédure législative.

21.03 Anne Pirson (Les Engagés): Monsieur le ministre, je vous remercie pour vos réponses.

Il est vrai que la directive européenne offre une réelle opportunité de clarifier durablement les règles du jeu, afin d'éviter de poursuivre dans la situation actuelle où les contentieux se multiplient et où ce sont finalement les juridictions qui tranchent, alors que les problèmes devraient être réglés par le cadre lui-même.

Nous suivrons donc ce dossier avec attention.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

La réunion publique de commission est levée à 17 h 31.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 17.31 uur.

Schriftelijk behandelde mondelinge vragen

Questions orales traitées par écrit

De antwoorden werden door de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Landbouw

bezorgd.

Les réponses ont été fournies par le vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et de l'Agriculture.

22 Vraag van Sophie Thémont aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De nationale betoging op 12 maart" (56013899C)

22 Question de Sophie Thémont à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La manifestation nationale du 12 mars" (56013899C)

Monsieur le Ministre,

Les organisations syndicales appellent à une grande manifestation nationale à Bruxelles le 12 mars prochain pour dénoncer la casse sociale orchestrée par votre gouvernement et, en particulier, le double saut d'index qui constitue un véritable braquage du pouvoir d'achat des travailleuses et des travailleurs.

Cette nouvelle mobilisation est la prolongation de la grève nationale de trois jours des 24, 25 et 26 novembre derniers, massivement suivie dans tout le pays, où le monde du travail a exprimé avec force son refus de vos politiques d'austérité.

Plutôt que d'entendre ce signal, votre majorité a poursuivi son acharnement sur les travailleurs et travailleuses et choisi le coup de force : en tentant de faire passer de nuit en commission, un double saut d'index, sans concertation sociale, en demandant l'avis du CNT à la veille des débats. Une meure qui va aggraver encore la précarité de celles et ceux qui subissent déjà l'explosion du coût de la vie.

Comment osez-vous encore parler de "dialogue social" alors que vous imposez unilatéralement des mesures qui s'apparentent à un hold-up sur les salaires et la concertation sociale ? Comptez-vous poursuivre cette fuite en avant antisociale, au risque de creuser profondément la fracture sociale, ou allez-vous revenir sur vos réformes, retirer ce double saut d'index et rouvrir de véritables négociations avec les organisations syndicales ?

Je vous remercie.

Antwoord - Réponse:

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Députés,

Je souhaite tout d'abord rappeler un principe fondamental : dans un État de droit, le droit de manifester et le droit de grève sont pleinement reconnus. Les organisations syndicales sont des acteurs essentiels du dialogue social, et leur rôle dans notre modèle socio-économique est incontestable.

Cela étant, je ne partage évidemment pas l'analyse qui est faite par certains quant à la nature des réformes engagées par le gouvernement. Il ne s'agit en aucun cas d'une « casse sociale », mais bien d'un programme de réformes visant à préserver notre modèle social, à renforcer l'emploi et à garantir sa soutenabilité pour les générations futures.

Concernant spécifiquement la question du prétendu double saut d'index, je tiens à être très clair : le gouvernement respecte pleinement le mécanisme d'indexation automatique des salaires, qui constitue un pilier de notre modèle socio-économique et un élément important de protection du pouvoir d'achat. Par ailleurs, il convient de rappeler que la Belgique est l'un des rares pays en Europe où les salaires sont indexés automatiquement, ce qui a permis ces dernières années une augmentation significative des salaires nominaux.

Selon les données de la Banque nationale de Belgique et d'Eurostat, les salaires en Belgique ont évolué plus rapidement que dans la plupart des pays voisins en raison précisément de ce mécanisme d'indexation. Cette réalité doit être objectivement rappelée dans le débat.

S'agissant du dialogue social, je réfute l'idée selon laquelle il serait ignoré. Les partenaires sociaux sont consultés, notamment au sein du Conseil national du travail. Le gouvernement prend ses responsabilités, mais il le fait dans le respect des institutions de concertation existantes.

À la question de savoir si nous allons revenir sur les réformes engagées, la réponse est claire : nous maintenons le cap. Ces réformes sont nécessaires. Elles visent notamment à faire en sorte que le travail paie davantage, à augmenter le taux d'emploi et à garantir la viabilité de notre sécurité sociale. La Belgique affiche encore un taux d'emploi inférieur à celui de nombreux pays comparables, ce qui constitue un défi majeur.

En ce qui concerne les actions syndicales et les grèves, je regrette leur impact important sur les citoyens, les travailleurs qui souhaitent simplement se rendre sur leur lieu de travail, ainsi que sur les entreprises. Chaque journée de grève a un coût économique réel, tant en termes de production que d'image pour notre pays.

Pour autant, ces actions ne doivent pas nous détourner de l'essentiel : la nécessité de réformer. Le statu quo n'est pas une option.

À la question relative aux propositions constructives des organisations syndicales, je veux souligner que le dialogue reste ouvert. Des échanges ont lieu et continueront d'avoir lieu. Le gouvernement est prêt à examiner toute proposition qui contribue à renforcer l'emploi, à améliorer le fonctionnement du marché du travail et à garantir la soutenabilité de notre modèle social.

Enfin, concernant la garantie que chacun puisse travailler, c'est précisément le cœur de notre action. Cela passe par l'activation des demandeurs d'emploi, la réforme du chômage, le soutien à la formation, la réduction des charges sur le travail et la modernisation du droit du travail. L'objectif est clair : lever les obstacles à l'emploi et créer un cadre dans lequel le travail est accessible, attractif et valorisé.

Je veux également adresser un message aux nombreux travailleurs qui continuent à travailler dans un contexte de mobilisation : leur engagement est essentiel au bon fonctionnement de notre économie et de notre société.

Mesdames et Messieurs les Députés, le gouvernement poursuivra avec détermination son agenda de réformes, dans un esprit de responsabilité, d'équilibre et de justice entre les générations.

Je vous remercie.

[23] Vraag van Vincent Van Quickenborne aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De dalende werkzaamheidsgraad in het derde kwartaal van 2025" (56014636C)

[23] Question de Vincent Van Quickenborne à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La baisse du taux d'emploi au cours du troisième trimestre 2025" (56014636C)

Wat zijn de redenen voor deze opvallende daling van 73,3 % naar 72,2 %?
Wat gaat de regering doen? Hoe gaat de regering dit aanpakken ?
Is de 80% nog haalbaar?

Antwoord - Réponse:

Volgens de Enquête naar de arbeidskrachten (Statbel, FOD Economie) bedraagt de werkzaamheidsgraad in het derde kwartaal 72,7% in de plaats van 72,2%. In het eerste kwartaal bedroeg deze 72,6%, in het tweede 73,3% en in het vierde 72,8%. De daling die tussen het tweede en het derde kwartaal werd waargenomen, heeft betrekking op vrouwen, het Vlaamse Gewest en hoogopgeleiden.

Over het algemeen zijn kwartaalcijfers volatieler dan jaarcijfers. Aangezien het om enquêtegegevens gaat die zijn gebaseerd op een steekproef uit de bevolking, worden de geschatte waarden vergezeld van een betrouwbaarheidsinterval. Voor het derde kwartaal ligt dit betrouwbaarheidsinterval tussen 71,9% en 73,5%, wat betekent dat de werkelijke werkzaamheidsgraad (ten opzichte van de geschatte werkzaamheidsgraad) ergens binnen deze bandbreedte ligt. Aangezien de arbeidsparticipatie van het tweede kwartaal (73,3% met een betrouwbaarheidsinterval van 72,5% tot 74,1%) zich eveneens binnen deze bandbreedte bevindt, kan niet worden uitgesloten dat de waargenomen daling louter het gevolg

is van de inherente variabiliteit van de steekproef.

Het streefcijfer van 80% is gebaseerd op de werkzaamheidsgraad is gebaseerd op de jaargegevens. In 2024 bedroeg deze 72,3% en in 2025 bedraagt deze 72,8%, wat neerkomt op een stijging van 0,5 procentpunt. In het kader van de "Economische begroting 2026 – Economische vooruitzichten 2027-2031", gepubliceerd op 12 februari 2026 door het Planbureau, wijzen de prognoses voor de arbeidsparticipatie (20-64 jaar; definitie EAK) wijzen op een gestage stijging tot 75,2% in 2031 (74,8% in 2030).

Het klopt uiteraard dat de doelstelling van 80% ambitieus is, en dat we – ondanks de vastgestelde stijging – nog niet op een voldoende sterk groeipad zitten. Het is de verantwoordelijkheid van alle regeringen in het land en van de sociale partners om te zorgen dat we deze doelstelling halen. Het is ook daarom dat deze regering een aantal belangrijke hervormingen doorvoert, in het bijzonder de beperking in de tijd van de werkloosheidsuitkering en de hervorming van het re-integratietraject. Met deze hervormingen bereiken we grote groepen personen die op dit moment moeizaam de weg naar werk vinden.

24 Vraag van Sophie Thémont aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De monitoring van de werkloosheidshervorming" (56014708C)

24 Question de Sophie Thémont à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le monitoring de la réforme du chômage" (56014708C)

Monsieur le Ministre,

Selon les dernières estimations de l'Onem, la réforme du chômage devrait concerner 172.565 personnes d'ici à juillet 2027, avec des pics en mars (36.530), avril (42.219) et juillet (35.286) de cette année.

Sur le plan budgétaire, celle-ci devrait générer 11,3 milliards d'euros d'économies d'ici 2030, avec une réduction progressive des dépenses jusqu'à 2,5 milliards par an. Mais l'ONEM lui-même appelle à la prudence. Ces économies pourraient en réalité être largement déplacées vers d'autres dispositifs, en particulier les CPAS et l'assurance maladie.

Les premières tendances vont dans ce sens. Une part significative des personnes exclues se tourne déjà vers les CPAS à hauteur de 40%, avec des situations très contrastées selon les territoires. Par ailleurs, une hausse des sorties vers la maladie est observée en fin de droits, ce qui laisse craindre un simple déplacement des difficultés au sein de la sécurité sociale.

Les statistiques montrent par ailleurs une détérioration de la situation de l'emploi en fin 2025 : le chômage est reparti à la hausse (+1,1 %) par rapport à 2024, davantage en Flandre que dans les deux autres Régions du pays. Le nombre d'offres d'emploi (-12,1 %), l'intérim (-3 %), les faillites (+3,1 %) et les emplois perdus lors d'une faillite (+9,1 %) confirment ce contexte particulièrement difficile pour la recherche d'un emploi.

Rien n'indique aujourd'hui un effet significatif de votre réforme du chômage sur le retour à l'emploi.

Et alors que les CPAS s'apprêtent à absorber cette pression, vous annoncez un renforcement des contrôles plutôt que des mesures d'accompagnement à la hauteur des besoins. Dans certaines grandes villes, près d'une personne exclue sur deux se tourne déjà vers un CPAS, et les vagues à venir risquent d'accentuer encore cette situation.

Afin que l'on puisse évaluer l'impact de la mesure d'exclusion, vous avez prévu un monitoring des exclusions par l'ONEM. Où en est la mise en place de ce monitoring ? Quels sont les moyens et les méthodes utilisées ? Permettra-t-il de connaître parmi les exclus combien ont retrouvé un travail et sous quel type de contrat. Est-ce de l'intérim, un CDD ou un CDI ? Parmi eux, combien sont repris dans la catégorie des demandeurs d'emploi inscrits obligatoirement ? Combien sont dans la catégorie des inscrits librement ? Combien d'entre eux se sont adressés au CPAS ? Combien bénéficient du revenu d'intégration sociale ? Combien d'entre eux vont bénéficier des aides sociales ? Combien basculeraient éventuellement en maladie ? Combien disparaissent des radars ?

Ces éléments seront indispensables à une évaluation critique du dispositif de votre réforme et doivent orienter des aménagements pour que votre réforme ne fragilise pas encore plus les demandeurs d'emploi sans améliorer leurs perspectives professionnelles ?

Je vous remercie.

Antwoord - Réponse:

L'ONEM termine actuellement le premier document de suivi concernant les chômeurs soumis à la limitation dans le temps de l'assurance chômage.

Ce document est élaboré en collaboration avec diverses instances fédérales (SPF Sécurité sociale, SPF Emploi, SPP Intégration sociale, Institutions publiques de sécurité sociale (IPSS), Sigedis, Statbel, la Banque nationale de Belgique et le Bureau fédéral du Plan) afin d'exposer cette matière de manière centralisée sous différents angles et d'offrir ainsi un suivi aussi large que possible.

À ce stade du suivi, les données d'entrée sont déterminées par les instances concernées, indépendamment de l'ONEM. Les croisements entre les données de l'ONEM et celles d'autres instances, telles que la SPP Intégration sociale et l'INAMI, ne pourront être effectués qu'à un stade ultérieur, via la BCSS.

L'ONEM renvoie à cet égard à l'évaluation ex post, qui approfondira des aspects tels que l'efficacité des mesures (durabilité de l'emploi, type de contrats, etc.), les économies réalisées (brutes et nettes), l'impact sur d'autres branches de la sécurité sociale, etc. Une évaluation aussi détaillée nécessite de disposer d'une période de suivi suffisamment longue des (premières vagues de) chômeurs, ce qui n'est pas encore le cas à l'heure actuelle.

Les premiers signaux émanant des services régionaux et de divers employeurs sont positifs et confirment l'attente logique selon laquelle la limitation dans le temps exerce un effet d'activation. Cela a d'ailleurs déjà été démontré par le passé de manière plus approfondie, notamment dans le cadre de la limitation des allocations d'insertion sous le gouvernement Di Rupo.

Les premières données provisoires du SPP Intégration sociale vont également dans le sens attendu. Dans la dernière mise à jour disponible au 31 mars 2026, on observe l'octroi d'un revenu d'intégration pour 36,8 % des chômeurs exclus lors de la première vague.

Outre les jeunes sortant de l'école qui bénéficiaient déjà d'allocations d'insertion depuis plus d'un an, le groupe ayant perdu son droit aux allocations au 1er janvier 2026 était composé pour plus de la moitié de chômeurs de très longue durée, comptant plus de 20 ans de chômage dans leur parcours.

Il s'agit d'un groupe très éloigné du marché du travail, et il n'est dès lors pas surprenant qu'une part importante d'entre eux recoure au revenu d'intégration. Il est raisonnable de penser que cet impact sera moindre à mesure que les chômeurs concernés seront plus proches du marché du travail.

Enfin, il convient ici aussi de mettre en garde contre des conclusions trop hâtives. En ce qui concerne également les bénéficiaires du revenu d'intégration, un policy fortement axé sur l'activation sera mené sous ce gouvernement. Comme l'a d'ailleurs souligné le Bureau fédéral du Plan, l'impact sur le revenu d'intégration est immédiat, tandis que les effets sur l'emploi nécessitent davantage de temps. Il reste donc à observer quels seront, à terme, les effets, y compris pour ces premiers groupes les plus éloignés du marché du travail.