

Commissie voor Sociale Zaken, Werk en Pensioenen Commission des Affaires sociales, de l'Emploi et des Pensions

van

du

MAANDAG 15 JUNI 2026

LUNDI 15 JUIN 2026

Voormiddag

Matin

La réunion publique de commission est ouverte à 10 h 09 et présidée par M. Denis Ducarme.
De openbare commissievergadering wordt geopend om 10.09 uur en voorgezeten door de heer Denis Ducarme.

01 Débat d'actualité sur H&M et questions jointes de

- Patrick Prévot à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le bain de sang social chez H&M Logistics" (56013874C)
- Éric Thiébaut à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'annonce de la fermeture du centre de distribution de H&M à Ghlin" (56015977C)
- Aurore Tourneur à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'impact social et les perspectives pour l'emploi suite à la fermeture du site H&M à Ghlin" (56015058C)
- Roberto D'Amico à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La situation chez H&M Logistics" (56016704C)
- Anja Vanrobaeys à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le lock-out du centre logistique de H&M" (56016708C)
- Marie Meunier à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'avenir des travailleurs de H&M Logistics à Ghlin" (56016140C)
- Anne Pirson à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'avancement de la procédure Renault chez H&M Logistics et un éventuel lock-out" (56016827C)
- Sarah Schlitz à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'avenir des travailleurs de H&M Logistics" (56016939C)

01 Actualiteitsdebat over H&M en toegevoegde vragen van

- Patrick Prévot aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het sociale bloedbad bij H&M Logistics" (56013874C)
- Éric Thiébaut aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De aangekondigde sluiting van het distributiecentrum van H&M in Ghlin" (56015977C)
- Aurore Tourneur aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De sociale impact en de werkgelegenheidsvooruitzichten na de sluiting van de H&M-site te Ghlin" (56015058C)
- Roberto D'Amico aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De situatie bij H&M Logistics" (56016704C)
- Anja Vanrobaeys aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De lock-out van het logistieke centrum van H&M" (56016708C)
- Marie Meunier aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De toekomst van de werknemers van H&M Logistics in Ghlin" (56016140C)
- Anne Pirson aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De voortgang van de procedure-Renault bij H&M Logistics en een eventuele lock-out" (56016827C)
- Sarah Schlitz aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De toekomst van de werknemers van H&M Logistics" (56016939C)

Le **président**: Monsieur le ministre, nous ouvrons les débats avec un dossier assez hennuyer. Il y a beaucoup de Hennuyers dans la salle ce matin, ainsi qu'à la présidence.

Chers collègues, vous connaissez la règle pour les débats d'actualité. Il est loisible à ceux qui n'ont pas déposé de question de se joindre en question ou en réplique, s'ils le souhaitent.

01.01 Patrick Prévot (PS): Monsieur le président, monsieur le ministre, le couperet est définitivement tombé: le site H&M de Ghlin fermera ses portes à l'automne prochain. 440 emplois sont concernés

– 440 personnes, et bien plus encore de victimes collatérales: les conjointes, les conjoints, les enfants, les familles. Tout cela, dans le contexte difficile que nous connaissons.

Voilà, en tout cas, le drame auquel les employés de l'entreprise H&M Logistics de Ghlin sont confrontés, et qui a été annoncé lors d'une réunion du comité d'entreprise le jeudi 5 mars. Le motif invoqué, comme souvent, est un paysage économique et commercial en profonde mutation en Europe du Sud. Pour garder sa position dominante, l'entreprise a décidé d'opérer des choix, non sans conséquence pour le Hainaut, la Wallonie et notre pays.

Dans cette ambiance morose, il règne aussi un climat de tension entre les syndicats et la direction. C'est pour le moins électrique puisque, jeudi dernier, une dizaine de combis de police et un huissier sont intervenus sur le site, alors que les parties sont entrées dans la phase 2 de la procédure Renault.

Monsieur le ministre, je n'aurai pas énormément de questions. J'aimerais que vous puissiez nous livrer, tout d'abord, l'instantané de la situation. À l'instant T, quelles sont les discussions? On sait également que, ce lundi, se tiennent des réunions, qui devraient logiquement être importantes pour la suite des opérations.

Avez-vous envisagé une concertation sociale avec les syndicats, étant donné les tensions existantes? Je l'ai dit: jeudi dernier, ça a été chaud.

Pouvez-vous, en tout cas, nous faire l'instantané de la situation à l'instant T et tenter, autant que faire se peut, de rassurer quelque peu les travailleuses et les travailleurs ainsi que leurs familles? Je vous remercie d'avance de vos réponses.

Le **président**: M. Thiébaut nous fait le grand honneur de nous avoir rejoints aujourd'hui. Encore merci! Nous sommes sous le coup de l'émotion. Nous vous écoutons, monsieur Thiébaut.

01.02 **Éric Thiébaut** (PS): Monsieur le ministre, la fermeture de H&M touche 440 familles de la région de Mons-Borinage. Cette décision a vraiment choqué beaucoup de monde. Franchement, rien ne laissait présager une fermeture.

Avez-vous eu des contacts avec la direction? Un soutien est-il prévu pour les travailleurs? Prévoyez-vous un accompagnement spécifique?

Plus simplement, quelles mesures sont-elles envisagées pour stopper enfin la délocalisation de telles entreprises en dehors de notre pays?

01.03 **Roberto D'Amico** (PVDA-PTB): Monsieur le ministre, la direction de H&M Logistics a annoncé la fermeture définitive de son implantation à Ghlin, ainsi que la suppression à terme de 440 emplois. Un plan Renault a donc été enclenché dès le mois de mars. La phase de négociation a débuté entre la direction et les organisations syndicales.

Au lieu de permettre une concertation sociale digne de ce nom dans un moment aussi crucial, la direction a décidé de recourir à des méthodes dignes du siècle dernier pour saper toute discussion: pressions pour démultiplier la productivité et sortir un maximum de pièces du centre logistique; refus de mettre par écrit les propositions de plan social et de permettre ainsi aux organisations syndicales de les soumettre aux travailleurs; rupture des discussions à plusieurs reprises; accusations graves et infondées de séquestration; et le vendredi 5 juin, l'annonce d'un lock-out.

Dans ce contexte de fermeture d'entreprise, où les travailleurs sont déjà profondément inquiets quant à leur avenir, le recours à de telles méthodes compromet gravement le dialogue social et les possibilités de parvenir à des solutions concertées. Les travailleurs ont le sentiment d'être jetés comme des kleenex, après avoir contribué pendant tant d'années à la réussite et aux bénéfices de cette multinationale.

Depuis lors, on apprend que le lock-out devrait être levé ce lundi 15 juin et que le dialogue social a commencé à reprendre entre la direction et les organisations syndicales. C'est évidemment nécessaire, mais cela ne change rien au fait que, jusqu'à ces derniers jours, la concertation était bloquée par des méthodes brutales, dans un rapport de forces totalement déséquilibré au détriment des travailleurs.

Cette reprise des discussions doit donc s'opérer dans des conditions normales, respectueuses et équilibrées, afin que les travailleurs puissent réellement se prononcer sur le plan social.

J'en arrive à mes questions. Monsieur le ministre, considérez-vous que le recours au lock-out dans ce dossier est compatible avec le respect du dialogue social auquel notre pays est attaché? Quelles démarches avez-vous entreprises ou comptez-vous entreprendre afin de favoriser une reprise effective de la concertation entre la direction et les représentants des travailleurs? Enfin, êtes-vous prêt à intervenir auprès de la direction de H&M Logistics afin d'exiger le respect des travailleurs et de garantir que les négociations puissent se poursuivre dans des conditions normales et équilibrées? Je vous remercie.

01.04 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Mijnheer de minister, vandaag wordt het sociaal plan bij H&M voorgelegd. Daaraan is al een hele geschiedenis voorafgegaan. De manier waarop men de problemen tot nu toe al heeft aangepakt, is niet fraai. Het begon met een externe consultant die zei dat hij zich weinig van de Belgische wetgeving en de wet-Renault zou aantrekken en dat men het logistiek centrum gewoon zou sluiten. De onderhandelingen, waarbij men de wet-Renault volledig omzeilde, verliepen ontzettend stroef. Meer nog, op een bepaald moment, toen de werknemers van het logistiek centrum het werk neerlegden, riep hij een lock-out uit: de werknemers mochten niet meer komen werken. Dat was geen probleem voor de stock, aldus de consultant, want men kon jobstudenten oproepen om de stock naar de verschillende winkels te brengen.

Wie zijn echter die jobstudenten, mijnheer de minister? Dat zijn de kinderen van de werknemers die daar werken. Kunt u zich voorstellen hoe choquerend dat is voor die families? In 440 gezinnen zullen de ouders hun werk verliezen en dan heeft men het lef om de kinderen van die werknemers op te trommelen om de nog overblijvende voorraad buiten te krijgen. De manier waarop men daar is omgegaan met ons wettelijk kader om werknemers tegen dergelijke bedrijfssluitingen te beschermen, is werkelijk ongelooflijk.

Mijnheer de minister, had u contact met de directie van H&M Logistics? Bent u tussenbeide gekomen bij de lock-out tijdens de lopende informatie- en consultatiefase? Vindt u dat de geest van de wet-Renault in dat dossier werd nageleefd? Hoe beoordeelt u het gebruik van een lock-out als drukkingsmiddel? Hebben uw diensten signalen van mogelijke onregelmatigheden tijdens de informatie- en consultatiefase ontvangen? Welke stappen hebt u ondernomen? Ik vrees dat het sociaal plan vandaag zal worden afgewezen. Bent u bereid maatregelen te nemen, zodat de werknemersrechten bij een dergelijke bedrijfssluiting wel degelijk beschermd worden?

01.05 Marie Meunier (PS): Monsieur le ministre, c'est encore un coup dur pour la région de Mons-Borinage, qui a déjà été durement frappée ces dernières années par les restructurations, les faillites et les nombreuses pertes d'emplois qui en découlent. À l'automne 2026, 440 travailleurs de H&M Logistics à Ghlin vont perdre leur emploi. Derrière ces 440 travailleurs, il y a autant de familles touchées à qui j'adresse aujourd'hui tout mon soutien dans ce moment excessivement compliqué.

Ces dernières semaines ont été marquées par de fortes tensions sociales, avec la fermeture temporaire du site à la suite du lock-out décidé par la direction. Si le dialogue social semble avoir repris, de nombreuses incertitudes planent encore sur les travailleurs concernés.

Les prochains jours seront particulièrement déterminants. Les travailleurs devront se prononcer sur la proposition de plan social de la direction. Les noms des 129 premiers travailleurs licenciés devraient être communiqués prochainement. Selon le front commun syndical, il est manifestement essentiel que ces licenciements puissent être actés en juin, afin que les travailleurs concernés puissent bénéficier d'une cellule de reconversion.

Monsieur le ministre, face à cette situation, quels contacts avez-vous eus avec la direction de H&M Logistics depuis l'annonce de la fermeture du site et les récentes tensions sociales pour défendre les intérêts des travailleurs de Ghlin? Quelles démarches avez-vous entreprises ou comptez-vous entreprendre pour garantir les meilleures conditions possibles dans le cadre du plan social actuellement négocié? Que comptez-vous faire pour s'assurer que les 129 premiers licenciements puissent être actés dans les délais demandés par le front commun syndical pour permettre à ces travailleurs de bénéficier d'une cellule de reconversion?

01.06 Anne Pirson (Les Engagés): Monsieur le ministre, le conflit social qui oppose actuellement la direction de H&M Logistics aux organisations syndicales sur le site de Ghlin a pris une tournure particulièrement inhabituelle, puisque dans le contexte de la fermeture annoncée du centre de distribution et des négociations relatives au plan social, la direction a décidé de procéder à un lock-out, c'est-à-dire interdire temporairement l'accès au lieu de travail aux travailleurs et suspendre les activités de l'entreprise. Selon la direction, cette décision serait motivée par des préoccupations liées à la sécurité et au bon déroulement des activités. Les organisations syndicales contestent cette version des faits et dénoncent une mesure destinée à peser sur le rapport de forces dans les négociations en cours.

Cette situation relance le débat sur le lock-out, qui est une pratique très rare dans notre pays. Contrairement au droit de grève qui a fait l'objet d'une importante construction jurisprudentielle et qui bénéficie d'une protection reconnue dans différents instruments internationaux, le lock-out demeure une notion finalement très peu encadrée par le droit belge. Son utilisation soulève plusieurs questions: l'équilibre entre relations collectives et relations de travail, la protection des travailleurs concernés ainsi que le bon déroulement du dialogue social, en particulier dans le contexte sensible d'une fermeture d'entreprise soumise à la procédure Renault.

Monsieur le ministre, quelle est votre analyse de la situation observée chez H&M Logistics à Ghlin? Considérez-vous que le cadre juridique actuel encadrant le recours au lock-out offre un équilibre satisfaisant entre le droit de l'employeur et celui des travailleurs? Par ailleurs, pouvez-vous faire le point sur l'état d'avancement de la procédure Renault au sein de H&M Logistics ainsi que sur les démarches entreprises pour favoriser la poursuite du dialogue social et l'aboutissement d'un accord concernant les conditions de départ des 440 travailleurs concernés?

Le **président**: Mme Sarah Schlitz est excusée pour la journée.

01.07 David Clarinval, ministre: Chers collègues, comme vous, j'ai pris connaissance de l'intention de l'employeur de fermer le site H&M Logistics de Ghlin, avec des conséquences extrêmement lourdes pour les 440 travailleurs concernés et leurs familles. Il s'agit incontestablement d'un choc social important pour l'ensemble du bassin d'emploi du cœur de Hainaut pourtant déjà confronté ces dernières années à plusieurs restructurations et pertes d'emploi. Je suis bien évidemment aux côtés des nombreuses travailleuses et des nombreux travailleurs impactés par cette décision.

Mon administration a bien été informée de cette intention dans le cadre de la procédure prévue par la loi Renault, laquelle impose une phase d'information et de consultation préalable avant toute décision définitive. Cette procédure vise précisément à permettre un dialogue entre les partenaires sociaux concernant les motifs de la restructuration annoncée, les alternatives éventuelles ainsi que les conséquences sociales pour les travailleurs concernés.

Récemment, les organisations syndicales et la direction avaient également entamé des discussions concernant un plan social. Ces discussions connaissaient des difficultés dans un climat social particulièrement tendu, marqué notamment par des mouvements de grève, des actions syndicales, des interventions judiciaires et même un lock-out.

Tant la grève que le lock-out s'inscrivent dans le droit à l'action collective. Dans ce contexte, je tiens à rappeler que le modèle belge des relations collectives de travail repose avant tout sur la concertation sociale. Dans ce cadre, les conflits collectifs, qu'ils prennent la forme d'une grève ou d'un lock-out, ne devraient intervenir qu'en ultime recours, après que l'ensemble des mécanismes de dialogue et de conciliation ont été pleinement mobilisés.

Les conciliateurs sociaux fédéraux compétents suivent la situation de près et m'informent régulièrement de la situation. Finalement, ils sont aussi intervenus et ont organisé une réunion de conciliation le 8 juin dernier, qui s'est soldée par un procès-verbal de conciliation.

L'intervention de ces conciliateurs sociaux fédéraux, qui relèvent de la compétence du SPF Emploi, a été fructueuse et a permis de faciliter la reprise d'un dialogue social constructif entre la direction et les organisations syndicales.

Mon rôle, ou celui du politique, n'est pas de se substituer aux partenaires sociaux dans la gestion de

ces conflits, mais de veiller au respect et au bon fonctionnement de ce cadre de concertation. Cela suppose une position de neutralité et de retenue, excluant toute prise de parti dans un conflit particulier. C'est ce que nous avons fait ici avec l'intervention des conciliateurs.

Au-delà du dossier lui-même, cette annonce illustre également les défis auxquels est confronté le secteur logistique européen dans un contexte de concurrence internationale accrue, de réorganisation des chaînes d'approvisionnement et d'évolution rapide des activités de distribution. Le gouvernement reste attentif à préserver l'attractivité économique de notre pays, notamment au travers des réformes engagées afin de renforcer la compétitivité, de soutenir l'emploi et de réduire les charges pesant sur les entreprises et le travail.

Tot slot, de begeleiding van de betrokken werknemers vormt vanzelfsprekend een prioriteit voor de bevoegde gewestelijke actoren inzake werkgelegenheid en opleiding. Daarbij zal bijzondere aandacht moeten uitgaan naar de mogelijkheden voor omscholing en professionele herinschakeling van de werknemers die door de aangekondigde sluiting worden getroffen.

01.08 Patrick Prévot (PS): Merci, monsieur le ministre, d'avoir livré un instantané de la situation, même si je ne vous cache pas rester un peu sur ma faim, puisqu'en votre qualité de ministre, vous avez notamment pour mission de vous assurer du respect de la procédure. Vous avez repris les rétroactes, avec notamment la reprise des discussions entre direction et syndicats. Vous avez rappelé aussi le modèle belge basé sur la concertation. Nous le rappellerons à l'Arizona sur quelques autres dossiers.

Vous avez dit que le lock-out ne devrait intervenir qu'en ultime recours, mais les syndicats l'ont fait car ils ne voyaient pas d'autre solution. Pour le reste, la grande inconnue demeure pour les 440 travailleuses et travailleurs. Il n'y a pas beaucoup plus de réponses pour les familles, alors que la question a pourtant été posée il y a quelques semaines.

Je repars bredouille avec l'espoir toutefois que la poursuite des discussions amène des vraies solutions, tant pour les travailleuses et les travailleurs, que pour l'emploi en Belgique, en Wallonie et dans notre belle province du Hainaut, qui n'est pas épargnée ces dernières années et ces derniers mois.

01.09 Éric Thiébaut (PS): Monsieur le ministre, manifestement, les négociations entre la direction de H&M et les travailleurs ne se passent quand même pas très bien. Il faut comprendre que pour les 440 travailleurs de H&M, la décision de fermeture a été ressentie de manière très pénible. C'est une décision d'une grande violence qui privera de revenus 440 familles du jour au lendemain, raison pour laquelle les travailleurs se montrent exigeants par rapport à ce qu'on leur propose dans le plan social.

J'espère que vous jouerez votre rôle de ministre de l'Emploi, que vous garantirez les droits de ces travailleurs et que le processus aboutira à un plan social correct pour eux. Vous allez veiller aussi à l'existence d'un avenir pour ce site. Il s'agit tout de même d'un site qui a accueilli 440 personnes. Ce n'est pas le seul site touché, malheureusement, dans notre région. Au moment où vous dites que la priorité de votre gouvernement est l'emploi et la prospérité, on n'a jamais eu dans ce pays autant de faillites que ces dernières années.

01.10 Roberto D'Amico (PVDA-PTB): Merci, monsieur le ministre, pour l'ensemble des réponses que vous nous avez apportées, mais on apprend ce matin que les travailleurs de H&M ont été invités à venir sur le site pour voter la proposition faite après la réunion de négociation organisée ce matin entre la direction et les syndicats. La direction, après avoir eu recours à ces méthodes scandaleuses de lock-out, aurait lancé ce matin un ultimatum aux travailleurs. Monsieur le ministre, H&M est une multinationale qui se porte très bien financièrement et qui a reçu plus de 16 millions de la Région wallonne pour venir s'installer à Ghlin. Il s'agit donc d'une multinationale qui piétine la concertation sociale. Monsieur le ministre, vous êtes censé être le garant du respect de cette concertation sociale. Comptez-vous agir ou allez-vous laisser H&M continuer à piétiner la concertation sociale? Enfin, qu'en est-il de l'avenir? Pouvez-vous garantir que cela ne va pas créer un précédent ou donner carte blanche aux autres entreprises?

01.11 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Dank u wel voor uw antwoord, mijnheer de minister. U werpt op dat de wet-Renault gerespecteerd werd. Dat was echter pas het geval na druk van buitenaf. Uw diensten zijn inderdaad tussenbeide gekomen – ik juich zeker de sociale bemiddeling toe –, maar daar was eerst internationale druk voor nodig. De vakbonden in Zweden hebben druk uitgeoefend op het moederbedrijf

van H&M, opdat het hier de spelregels zou naleven. Terwijl H&M zich als een duurzaam modebedrijf profileert en duurzaam toch betekent dat men de sociale spelregels in België respecteert, treedt het die in eerste instantie met voeten. Dat vind ik toch wel straf.

Het is de zoveelste keer dat een bedrijf voor deze praktijken kiest: ofwel legt het franchisering op, ofwel komt er een faillissement, ofwel kondigt men een lock-out af. Mijnheer de minister, ik dring erop aan om de wet-Renault tegen het licht te houden. Die moet de werknemersrechten beschermen. U moet erop toezien dat die wet bij dergelijke zware bedrijfssluitingen, die zoveel families treffen, goed wordt nageleefd.

01.12 Marie Meunier (PS): Merci monsieur le ministre pour cette mise à jour sur la situation de H&M Logistics. Toutefois, à l'instar de mes collègues, j'en attendais davantage. Je vous interpelle régulièrement sur les faillites dans ma région car il y en a eu plusieurs. Systématiquement, vous nous faites le point sur les situations. C'est très bien, mais j'attendais des solutions. J'attendais vos solutions, en tant que ministre de l'Emploi, pour les travailleurs et pour les familles. Malheureusement, une fois encore aujourd'hui, je suis déçue de ne pas les avoir entendues ce matin.

01.13 Anne Pirson (Les Engagés): Merci monsieur le ministre pour vos réponses. Cette situation démontre en tout cas l'importance du dialogue social, particulièrement dans le cadre sensible d'une fermeture d'entreprise qui touche 440 travailleurs. Il y a les débats juridiques qui entourent le lock-out, certes, mais à l'heure actuelle, la priorité doit rester la recherche d'un accord équilibré permettant d'offrir aux travailleurs concernés les meilleures garanties possibles dans le cadre de leur départ.

Nous suivrons donc avec beaucoup d'attention l'évolution des négociations en cours au sein de H&M Logistics ainsi que le strict respect de la procédure Renault.

Le **président**: C'est plutôt 17 millions, je pense, qui ont été perçus. Seize millions pour son installation et des aides dans le cadre de l'emploi. Cette entreprise a donc perçu 17 millions d'euros.

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

02 Actualiteitsdebat over de centenindex en toegevoegde vragen van

- Nathalie Muylle aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het alternatieve voorstel van de sociale partners voor de centenindex" (56015530C)
- Nadia Moscufo aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De geplafonneerde loonindexering" (56016013C)
- Robin Tonniau aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het gebrek aan sociaal overleg over de centenindex en het verzet ertegen" (56016480C)
- Vincent Van Quickenborne aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De centenindex" (56016487C)
- François De Smet aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De gevolgen van de plafonnering van de indexering voor de werknemers" (56016741C)
- Nadia Moscufo aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De toepassing van de aftopping van de loonindexering" (56016930C)
- Sarah Schlitz aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De impact van de centenindex op de werknemers" (56016941C)

02 Débat d'actualité sur le plafonnement de l'indexation des salaires et questions jointes de

- Nathalie Muylle à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La proposition alternative des partenaires sociaux concernant l'indexation en centimes" (56015530C)
- Nadia Moscufo à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le plafonnement de l'indexation des salaires" (56016013C)
- Robin Tonniau à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le manque de concertation sociale sur l'indexation en centimes et l'opposition à cette dernière" (56016480C)
- Vincent Van Quickenborne à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'indexation en centimes" (56016487C)
- François De Smet à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'impact sur les travailleurs du plafonnement de l'indexation" (56016741C)
- Nadia Moscufo à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'application du plafonnement de l'indexation des salaires" (56016930C)
- Sarah Schlitz à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'impact sur les travailleurs du plafonnement de l'indexation" (56016941C)

02.01 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): Monsieur le ministre, cela fait donc 18 mois qu'il y a une mobilisation importante dans ce pays contre l'ensemble de votre projet antisocial, je dirais même anti-travailleurs. À cet égard, une des mesures qui fâchent le plus, c'est justement votre loi, votée entre-temps, qui porte sur le plafonnement de l'indexation des salaires.

Vous aviez pourtant promis de valoriser le travail et de soutenir les gens qui se lèvent tôt. Or, *a contrario*, c'est tout l'inverse que vous faites. Cela dit, au vu de cette pression, il y a eu une déclaration, si je me souviens bien, de votre président parti, le 13 mai, qui disait que ce n'est pas parce qu'une loi est votée qu'on ne peut pas encore la revoir après. Je me demande donc ce qu'était devenue cette déclaration.

En l'espèce, la loi a bien été votée le 30 mai, puis elle est parue au moniteur le 1^{er} juin, avec toute une série de modalités qui doivent encore être définies via les arrêtés royaux. Par exemple, de quels revenus tient-on compte, dans le calcul, pour arriver aux fameux 4 000 euros bruts?

Ce mécanisme faisait déjà et fait toujours l'objet de pas mal de critiques dans la presse. Le journal *l'Echo* soulignait d'ailleurs que ce système allait nécessiter un travail titanesque et vraiment douteux. Ajoutons encore pas mal de réactions diverses au niveau du patronat. Certains se disent prêts avec leurs services sociaux pour pouvoir l'appliquer, mais d'autres auraient préféré une période de transition. Des réactions émanent aussi des syndicats, avec des travailleurs qui, probablement, seront concernés et qui ne voient pas très bien comment ça va se passer concrètement sur le terrain. Là aussi, certains secrétariats sociaux disent qu'ils sont prêts, d'autres pas.

Mes questions sont donc les suivantes. Quelles sont les commissions paritaires qui seront concernées par ce plafonnement? Combien de travailleurs seront-ils concernés exactement? Les arrêtés royaux prévus pour préciser les modalités ont-ils été publiés ou pas? Quels sont vos contacts avec les secrétariats sociaux? D'après vous, sont-ils prêts – ou pas – d'une part pour appliquer le plafonnement de l'index, mais aussi pour appliquer la cotisation spéciale de modération?

Le **président**: Merci, madame Moscufo. Vous avez, semble-t-il, réactualisé la première de vos deux questions inscrites dans ce débat d'actualité et intégré dans celle-ci des éléments qui étaient compris dans la deuxième.

02.02 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): En effet.

Le **président**: Très bien, merci pour cette simplification de notre travail, madame Moscufo.

02.03 Vincent Van Quickenborne (Anders.): Mijnheer de minister, er is natuurlijk al veel over de centenindex gediscussieerd.

Ik was eigenlijk eerst van plan om mijn vraag in te trekken, maar ik heb dat niet gedaan, omdat ik toch graag van u zou willen horen hoe de situatie precies is.

De centenindex is gestart op 1 juni. De programmawet is op 1 juni gepubliceerd in een tweede editie van het *Belgisch Staatsblad*. De Koning heeft ze op tijd ondertekend. Hij was in Amerika, is op tijd teruggekeerd en heeft getekend. Op maandagnamiddag is vervolgens een tweede editie van de programmawet verschenen, waarvan we kennis hebben kunnen nemen.

Ik zou van u willen weten welke paritaire comités sinds 1 juni de centenindex effectief toepassen. Er zijn immers een aantal sectoren die maandelijks een index toekennen, zoals paritair comité 326 voor de arbeiders en bedienden in de gas- en elektriciteitsbedrijven – FEBEG genoemd – paritair comité 211 voor de arbeiders in de petroleumnijverheid en -handel en paritair comité 106.01 voor de arbeiders in de cementfabrieken.

Is voor die drie paritaire comités de centenindex effectief toegepast en worden de lonen deze maand uitbetaald rekening houdend met de centenindex? Zijn er nog andere sectoren waar de centenindex deze maand al moet worden toegepast? Zo ja, welke? Wordt hij effectief toegepast?

02.04 David Clarinval, ministre: Chers collègues, un grand nombre de vos questions portent toujours sur la discussion déjà tranchée concernant la proposition du G10 et l'indexation plafonnée telle que reprise dans la loi-programme. Je fais donc référence aux échanges que nous avons eus longuement lors des trois réunions de commission et des deux séances plénières sur le sujet. Je n'ai rien à ajouter à ce propos.

De recent wettelijk verankerde centenindex zal onverminderd worden ingevoerd. Op basis van de analyse van de administraties, het Federaal Planbureau, de RSZ en de FOD Sociale Zekerheid blijkt die immers een robuustere optie te zijn, zowel op juridisch als budgettair niveau. Er zijn dus geen aanpassingen of veranderingen op til.

Les administrations et les secrétariats sociaux se tiennent prêts à aider les employeurs et les secteurs à interpréter et à mettre en œuvre la législation. Nous sommes, par exemple, mon collègue Frank Vandenbroucke et moi-même, en pourparlers actuellement avec le secteur de l'intérieur pour apporter les détails nécessaires à la bonne mise en œuvre de cette législation dans ce secteur.

02.05 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): Oui, monsieur le ministre, effectivement, de notre côté aussi, ce n'est pas parce que la loi a été votée qu'on ne va pas revenir dessus, parce que quand on estime qu'une loi est injuste, on va encore tout faire pour la changer. C'est d'autant plus le cas que vous aviez vraiment mis l'accent, non seulement dans votre campagne électorale, mais aussi dans votre déclaration gouvernementale, sur cet aspect. Il y a carrément une phrase qui dit que vous voulez toucher les épaules les plus larges, valoriser le travail et soutenir les gens qui se lèvent tôt. Mais alors de qui parle-t-on ici?

On a été interpellé entre autres par les travailleurs de chez ArcelorMittal, à Gand, mais aussi à Liège. Si je prends l'exemple de David, il gagne plus ou moins 4 990 euros bruts. Il doit encore travailler 25 ans. Avec votre mesure, vous lui avez volé 17 763 euros. Si je prends Isabelle, infirmière, elle a 23 ans d'ancienneté, elle gagne 4 889 euros bruts, il lui reste 22 ans à travailler, vous voulez lui voler 13 442 euros. Est-ce donc celles-là, les épaules les plus larges que vous voulez toucher?

Alors le mouvement social, vous savez, il ne s'est pas arrêté. Je ne sais pas ce que vous avez fait hier,

mais moi j'ai participé à une manifestation. Pas vous! Les manifs ce n'est pas votre truc, mais enfin ce n'est pas grave.

Le **président**: C'était la fête des pères aussi.

02.06 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): Oui, aussi.

Et donc hier, on était pas moins de 12 000 personnes pour la justice sociale et contre la guerre. Pourquoi je dis ça? Parce que, évidemment, vous avez un problème. Vous choisissez d'investir pour la défense, donc ça veut dire aller vers plus de guerre. Et à côté de ça, vous êtes obligés de couper les mesures sociales. Mais le mouvement ne va évidemment pas s'arrêter là. D'ailleurs, comme vous l'avez certainement entendu, les organisations syndicales ont déjà annoncé des actions à la rentrée. Et il y aura d'ailleurs même demain déjà une manifestation à Namur. Ne pensez donc pas que vous allez être tranquille parce que c'est voté et que c'est terminé.

Mais, du coup, vous n'avez pas répondu à mes questions très concrètes qui concernent la suite de votre loi. Maintenant qu'elle est votée, on a quand même le droit de savoir ici quelles sont les commissions paritaires qui seront concernées, combien de travailleurs ça va concerner, etc. Il s'agit donc de toutes les questions que je vous ai posées, auxquelles vous n'avez pas répondu. Je ne sais pas comment vous allez procéder. Est-ce que je vous les renvoie par écrit ou bien voulez-vous procéder autrement? En tout cas, il nous faut vraiment des réponses par rapport à ça.

Il nous faut savoir aussi comment vous allez appliquer les modalités, savoir si l'arrêté royal est publié, savoir de quoi on va tenir en compte pour calculer les 4 000 euros bruts, savoir si on va tenir compte des primes de nuit, ces fameuses primes que vous voulez détricoter. Est-ce qu'on va en tenir compte pour arriver aux 4 000 euros ou pas. Il s'agit quand même d'éléments très importants qui auront des répercussions très concrètes pour le portefeuille des travailleurs concernés, ceux que vous prétendiez défendre. À côté de ça, les épaules les plus larges de ce pays, vous n'y touchez pas. Donc les millionnaires, évidemment, ça vous n'y touchez pas.

02.07 Vincent Van Quickenborne (Anders.): Monsieur le ministre, votre réponse est quand même un peu décevante. J'ai posé une question simple qui concerne l'application du *centenindex* par les trois secteurs qui sont concernés à partir du 1er juin.

Mijnheer de minister, ik heb niet naar het verleden gevraagd. Werd de centenindex op 1 juni effectief toegepast op de loonberekening voor die drie sectoren, waaronder de gas- en elektriciteitsbedrijven en de cement- en de petroleumbedrijven? Houden de lonen die worden uitbetaald daar rekening mee?

Monsieur le président, j'ai posé une simple question au ministre, à laquelle il ne répond pas.

Le **président**: Quelle est la question, monsieur Van Quickenborne?

02.08 Vincent Van Quickenborne (Anders.): Il s'agit d'une question très simple, que je vais répéter pour la 3^e fois. Depuis le 1^{er} juin, le *centenindex* est entré en application. Selon moi, il faut l'appliquer dans les trois secteurs dans lesquels l'indexation est mensuelle: le secteur du gaz et de l'électricité, *de paritair comité 326*; la commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole (commission paritaire 211); et la commission paritaire 106.01.

Dat betreft de arbeiders in cementfabrieken.

C'est une question à laquelle je n'ai pas obtenu de réponse, alors qu'elle me semble très pertinente.

02.09 David Clarinval, ministre: M. le député a posé des questions pertinentes, et je maintiens les réponses que j'y ai apportées.

02.10 Vincent Van Quickenborne (Anders.): Veuillez m'excuser, vous n'avez pas répondu à ces questions-là.

02.11 David Clarinval, ministre: J'ai répondu que les secrétariats sociaux aident tous les secteurs et toutes les commissions paritaires qui se heurtent à des difficultés. Si ces trois-là sont confrontées à des

difficultés, nous les aiderons à l'appliquer.

J'ai même cité l'exemple de l'intérim (...)

02.12 Vincent Van Quickenborne (Anders.): (...)

Le **président**: Chacun son tour, monsieur Van Quickenborne.

02.13 David Clarinval, ministre: Nous aidons actuellement l'intérim à le mettre en œuvre. S'il y a des difficultés dans ces trois secteurs, ils peuvent prendre contact avec les secrétariats sociaux.

Le **président**: Je pense que vous avez obtenu une réponse, monsieur Van Quickenborne.

02.14 Vincent Van Quickenborne (Anders.): Le ministre a-t-il été en contact avec ces trois secteurs?

02.15 David Clarinval, ministre: Je n'ai personnellement pas eu de contacts avec ces trois secteurs, mais uniquement avec l'intérim. Je vous dis que nous travaillons dessus. Pour le reste, s'ils se heurtent à des difficultés, les secrétariats sociaux sont à leur disposition.

02.16 Vincent Van Quickenborne (Anders.): Ce n'était pas ma question.

Le **président**: Il y a une réponse.

M. Van Lysebettens a le droit de se joindre au débat, suivi de M. De Smet, qui était inscrit. Madame Moscufo, vous ne pouvez normalement plus intervenir, puisque vous avez déjà répliqué. Je ne dis pas cela parce que vous êtes communiste, mais simplement parce que vous n'avez plus le droit d'intervenir, vu que vous avez déjà répliqué. Comme je suis quelqu'un de souple, je vous rendrai la parole après les autres, afin que vous synthétisiez votre propos.

02.17 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): (...)

Le **président**: Normalement, je ne peux pas le faire, Mme Moscufo. Je le fais parce que votre sœur est libérale. Monsieur De Smet, à vous la parole.

02.18 François De Smet (DéFI): Désormais, il n'y a pas que le ministre de l'Emploi qui travaille le lundi. Le premier ministre est en échange à propos du Conseil européen, d'où mon absence.

N'ayant pas eu l'occasion d'entendre l'intégralité de votre réponse, je n'ai pas l'impression que vous ayez répondu à mes questions – que je n'ai pas pu poser, mais dont vous aviez pris connaissance (...)

Le **président**: Monsieur De Smet, si vous n'avez pas posé les questions, c'est normal qu'il n'y ait pas de réponse.

02.19 François De Smet (DéFI): Si cela fonctionne toujours comme avant, les cabinets préparent l'ensemble des réponses aux questions, même si elles ne sont pas posées. Comme le cabinet de M. le ministre est extrêmement compétent, je suis sûr que cela a été fait.

Le **président**: Vous vouliez donc que l'on réponde à vos questions en votre absence?

02.20 François De Smet (DéFI): Mes questions étaient: combien de travailleurs voient-ils concrètement leur indexation réelle être plafonnée par cette mesure? Dans quel secteur l'impact est-il le plus significatif? Si vous y avez répondu, toutes mes excuses; j'irai réécouter votre réponse plus attentivement.

02.21 Jeroen Van Lysebettens (Ecolo-Groen): Ik was eigenlijk niet eens van plan om aan te sluiten, maar het gebrek aan antwoorden op de pertinente vragen van de heer Van Quickenborne noopt mij daar toch toe. Eigenlijk zegt de minister tegen de heer Van Quickenborne: de wet bepaalt dat de paritaire comités dat moeten uitvoeren, dus ik ga ervan uit dat het zo is. Dat is eigenlijk zijn antwoord.

Ik had echter gedacht dat iets zo complex als de centenindex proactiever zou worden opgevolgd door de minister en zijn kabinet. Dit is immers een unieke wet. Ik heb die in het plenaire debat dan ook een toevoeging genoemd aan ons antiquariaat, ons museum van bizarre wetten. Dan zou men toch kunnen denken dat de museumsuppoosten ze met bijzondere aandacht bekijken.

Ik stel ook vast dat er alleen zeer administratief naar de uitzendsector wordt gekeken. Dat vond ik een zeer boeiend antwoord, omdat ook dat natuurlijk een voortzetting is van het plenaire debat. De minister kijkt samen met collega Vandenbroucke hoe de uitzendsector dat moet toepassen.

Dat is echter precies iets waarvoor de verzamelde oppositie in het plenaire debat heeft gewaarschuwd: het is nog zeer onduidelijk, het zal nog veel werk vergen en het zal dus voor onduidelijkheid op het terrein zorgen. Denk bijvoorbeeld aan uitzendwerk in sectoren waar de centenindex al zou moeten worden toegepast.

Ik begrijp ook uit het antwoord van de minister dat er vandaag in die sectoren een onderscheid bestaat. Als men daar vast tewerkgesteld is, wordt de centenindex toegepast. Is men daar echter via uitzendarbeid aan het werk, dan wordt die niet toegepast bij gebrek aan een bovenliggend kader. Daar zal dus nog veel aandacht voor nodig zijn.

02.22 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): Dans le fonctionnement des questions, je ne savais pas qu'il pouvait y avoir des allers-retours. Si mon collègue d'Anders. relance les questions au ministre, monsieur le ministre, pouvez-vous répondre à mes questions? Si vous ne pouvez pas y répondre, dites-le-moi. Quelles sont les commissions paritaires impliquées? Combien de travailleurs sont-ils concernés?

02.23 David Clarinval, ministre: Comme vous avez posé la même question que votre collègue Van Quickenborne, je vais donc vous apporter la même réponse.

Si des difficultés apparaissent dans l'une ou l'autre commission paritaire pour l'appliquer, les secrétariats sociaux sont disponibles pour aider les secteurs. J'ai cité l'exemple de l'intérim, où des échanges relatifs à la mise en œuvre du *centenindex* dans le secteur sont en cours.

C'est la même réponse que celle que j'ai apportée à M. Van Quickenborne. Je n'irai pas au-delà, vu que les discussions se poursuivent.

Le **président**: Madame Moscufo, M. le ministre répond toujours au mieux, comme j'ai pu le constater. Même si vous apportez des compléments, il répond. C'est le jeu parlementaire, et c'est très bien ainsi.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

- 03** Débat d'actualité sur la directive sur la transparence salariale et questions jointes de
- François De Smet à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La transposition de la directive UE en matière de transparence salariale" (56016065C)
 - Vincent Van Quickenborne à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La transposition d'ici le 7 juin de la directive sur la transparence salariale" (56016486C)
 - Axel Ronse à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La transposition de la directive sur la transparence salariale" (56016488C)
 - Anja Vanrobaeys à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La transparence salariale" (56016495C)
 - François De Smet à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le report de la transposition de la directive UE sur la transparence des rémunérations" (56016625C)
 - Nathalie Muylle à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le report de la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale" (56016638C)
 - Sophie Thémont à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le report de la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale" (56016824C)
 - Anne Pirson à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le retard dans la transposition de la directive sur la transparence des salaires" (56016830C)
 - Sarah Schlitz à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le retard dans la transposition de la directive sur la transparence salariale" (56016839C)
 - Nadia Moscufo à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La transposition de la directive européenne 2023/970 sur la transparence des rémunérations" (56016925C)
 - Jeroen Van Lysebettens à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La directive sur la transparence salariale" (56016942C)
- 03** Actualiteitsdebat over de loontransparantierichtlijn en toegevoegde vragen van
- François De Smet aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De omzetting van de Europese loontransparantierichtlijn" (56016065C)
 - Vincent Van Quickenborne aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De omzetting van de loontransparantierichtlijn tegen 7 juni" (56016486C)
 - Axel Ronse aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De omzetting van de loontransparantierichtlijn" (56016488C)
 - Anja Vanrobaeys aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De loontransparantie" (56016495C)
 - François De Smet aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het uitstel van de omzetting naar Belgisch recht van de EU-loontransparantierichtlijn" (56016625C)
 - Nathalie Muylle aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het uitstel van de omzetting van de Europese loontransparantierichtlijn" (56016638C)
 - Sophie Thémont aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het uitstel van de omzetting van de Europese loontransparantierichtlijn" (56016824C)
 - Anne Pirson aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De vertraging bij de omzetting van de loontransparantierichtlijn" (56016830C)
 - Sarah Schlitz aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De vertraging bij de omzetting van de loontransparantierichtlijn" (56016839C)
 - Nadia Moscufo aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De omzetting naar Belgisch recht van de EU-richtlijn 2023/970 inzake loontransparantie" (56016925C)
 - Jeroen Van Lysebettens aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De loontransparantierichtlijn" (56016942C)

Présidente: Sophie Thémont.
Voorzitster: Sophie Thémont.

03.01 **François De Smet** (DéFI): Monsieur le ministre, c'est désormais officiel, la Belgique a demandé à la Commission européenne un report de six mois pour la transposition de la directive sur la transparence des rémunérations qui est un instrument central dans la lutte contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes et qui aurait dû être transposée dans notre ordre juridique pour le 7 juin 2026.

Cette directive sur la transparence salariale ne signifie pas que les travailleurs connaîtront prochainement le salaire de tous leurs collègues mais que les entreprises devront pouvoir communiquer de manière claire et transparente sur leur grille salariale. En cas d'écart de plus de 5 % qui ne sont pas justifiés, elles seront tenues de prendre des mesures pour diminuer cette discrimination salariale en

concertation avec les représentations des travailleurs

Très sincèrement, je ne comprends pas. Est-ce de la frilosité ou est-ce dû à un retard administratif vu la complexité de notre pays? Je ne sais pas. Monsieur le ministre, confirmez-vous la demande de sursis de six mois de la Belgique et pouvez-vous en exprimer les motifs? Quel serait dès lors le nouveau calendrier de transposition tel qu'envisagé? Quelles dispositions de la directive posent concrètement des difficultés à vous-même et à la Belgique? Est-ce le droit à l'information salariale, l'obligation de *reporting* ou la charge de la preuve? Comment entendez-vous garantir que ce report ne va pas se traduire par un affaiblissement des droits des travailleurs et surtout des travailleuses? Cette transposition serait-elle conditionnée à l'aboutissement de la réforme fiscale, comme le suggère la presse? Je n'ose imaginer que des calculs politiques aussi mesquins soient en vigueur au sein de votre gouvernement.

03.02 Anne Pirson (Les Engagés): Monsieur le ministre, je vous ai déjà interrogé concernant la directive 2023/970, relative à la transparence des rémunérations et à sa transposition dans le droit belge.

Pour rappel, celle-ci devait être transposée pour le 7 juin 2026. Elle poursuit un objectif important: le renforcement du principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes, pour un même travail ou un travail de même valeur. Selon plusieurs informations relayées récemment, la Belgique aurait sollicité auprès de la Commission européenne un délai supplémentaire de six mois afin d'éviter l'ouverture d'une procédure d'infraction liée à l'absence de transposition de cette directive.

Cette situation suscite des interrogations tant pour les travailleurs que pour les employeurs. On s'interroge également sur les raisons pour lesquelles la Belgique n'est pas parvenue à respecter l'échéance de transposition, une échéance pourtant connue depuis des années. Cette directive est essentielle pour le renforcement de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, mais aussi pour le respect de nos obligations européennes.

Elle est également importante pour la sécurité juridique des travailleurs et des employeurs. En effet, même en l'absence de transposition dans les délais, nos juridictions demeurent tenues, dans toute la mesure du possible, d'interpréter le droit national à la lumière du texte et des objectifs de la directive, conformément au principe d'interprétation conforme dégagé par la Cour de justice de l'Union européenne. Cette situation est donc susceptible de créer une période d'incertitude juridique, dès lors que certaines dispositions nationales pourraient être relues à l'aune des objectifs poursuivis par la directive avant même l'adoption complète des mesures de transposition.

Monsieur le ministre, pouvez-vous expliquer les raisons pour lesquelles la Belgique n'a pas été en mesure de transposer la directive dans le délai prévu? Quel calendrier envisagez-vous désormais pour l'adoption de cette transposition?

03.03 Vincent Van Quickenborne (Anders.): Mevrouw de voorzitter, u was me blijkbaar vergeten.

Mijnheer de minister, de lonen zijn bij ons strikt gereguleerd. Eerst en vooral is er de index, wat betekent dat de lonen meestijgen met de inflatie. Dan is er de loonnorm, die bepaalt dat de lonen elke twee jaar maximum met een bepaalde marge kunnen stijgen, rekening houdend met de buurlanden. Verder zijn er de barema's, waardoor mensen in een bepaalde functie hetzelfde loon moeten krijgen en zijn er ook de regels met betrekking tot de extralegale voordelen. Dat betekent dat iemand in dezelfde functie altijd moet kunnen beschikken over dezelfde extralegale voordelen. Als bijvoorbeeld iemand in een leidinggevende functie een bedrijfswagen krijgt, dan moet de andere leidinggevende dat ook krijgen.

Voorzitter: Denis Ducarme.

Président: Denis Ducarme.

Wat wil deze regering nu doen? Daar nog een reglementering aan toevoegen, met name de loontransparantiewet. Dat betekent concreet dat, als bijvoorbeeld Marleen accountmanager is in een bedrijf en productiever is en beter werk verricht dan haar collega Jan, die ook accountmanager is, zij toch allebei hetzelfde loon verdienen. Het is toch van de pot gerukt dat de wetgever zal bepalen welk bedrag mensen zullen verdienen en dat – ook al zijn sommigen productiever dan andere – ze toch maar hetzelfde loon krijgen?

De loonkloof tussen mannen en vrouwen in ons land is maar 0,7 %, maar deze regering wil zowel reguleren als rapporteren en documenteren, zelfs voor bedrijven met maar een werknemer. Men wil het recht geven aan de werknemers om het loon op te vragen van mensen met een gelijkaardige functie. Men beschermt degene die dergelijke vragen stelt tegen ontslag, zoals men vakbondsafgevaardigden wil beschermen en men mag ook niet meer vragen wat iemand verdiende bij een vorige werkgever. Dat is betutteling.

Mijnheer de minister, het is evident dat mensen nooit mogen worden gediscrimineerd louter en alleen omwille van het geslacht. Het is evident dat een vrouw in eenzelfde functie niet minder mag verdienen dan een man, maar mensen die verschillend presteren en een verschillende productiviteit tonen, moeten toch verschillend kunnen worden verloond?

Kunnen we niet vertrouwen op het gezond verstand, op een goed sollicitatiegesprek en op de onderhandelingen tussen een werkgever en een potentiële werknemer? Dat lijkt mij veel verstandiger.

Ik heb intussen gezien dat de regering heeft gevraagd om de omzetting van de loontransparantierichtlijn met zes maanden uit te stellen. Ik heb dat thema als eerste hier in het Parlement aangekaart, omdat ik voelde dat er problemen waren binnen de regering.

Mijnheer de minister, heeft de regering zich nu aangesloten bij de beweging Stop de Klok, zoals Zweden dat heeft gedaan? Met andere woorden, heeft de regering aan de Europese Commissie gevraagd om de loontransparantierichtlijn helemaal te herschrijven of gaat het gewoon om een uitstel van zes maanden met de bedoeling dat alles nadien terugkomt en alsnog wordt ingevoerd? Daarover had ik graag duidelijkheid gekregen.

Le **président**: Je vois que Mme Thémont a laissé ses parlementaires préférés parler avant les autres.

03.04 **Sophie Thémont (PS)**: (...)

Le **président**: Mais vous avez raison: il faut prendre ce que l'on peut.

03.05 **Axel Ronse (N-VA)**: Sinds ik hier in de Kamer verkozen ben, ben ik bezig met een kruistocht tegen alle dwaasheden die onze competitiviteit aan banden leggen. Dat is al gelukt met de Federal Learning Account (FLA), waarbij bedrijven enorm veel tijd moesten steken in de registratie van opleidingen. Het duurde langer om die tool te leren kennen dan alle opleidingsuren in een bedrijf samen.

Daarnaast heeft het geesteskind van Alexander De Croo, het boek *De eeuw van de vrouw*, waanzinnige ideeën tot stand gebracht zoals de loontransparantierichtlijn. Ik hoop dat iedereen het ermee eens is dat het geslacht niet bepalend mag zijn voor wat iemand verdient. De verdiensten op de werkvloer moeten bepalend zijn voor iemands loon. Het gaat om de inspanningen die iemand levert en de toegevoegde waarde die hij of zij op de werkvloer brengt. We hebben bedrijven die mensen kunnen verlonen op basis van hun verdiensten. Dat is een goede zaak.

Er ligt nu een loontransparantierichtlijn op tafel die bedrijven niet alleen opzadelt met een gigantische rapporteringslast, in een land als België waar de loonkloof tussen mannen en vrouwen een van de kleinste is, maar ook met heel veel angst. Zodra er een loonverschil is, bijvoorbeeld wanneer een dame om de juiste redenen meer verdient dan een man, kan die man naar de reden daartoe vragen en kan hij dat verschil juridisch aanvechten, zelfs retroactief. Dat is een zwaard van Damocles dat boven heel veel bedrijven hangt. Er heerst dan ook veel ongerustheid. Ik ben ontzettend blij dat we die richtlijn nog niet hebben omgezet en dat we een brief hebben gestuurd met een vraag om uitstel, maar ook met heel wat verduidelijkende vragen.

Ten eerste, hebt u al antwoord gekregen op die vragen?

Ten tweede, zijn we nog altijd bezig met het stopzetten van de klok?

03.06 **Anja Vanrobaeys (Vooruit)**: Mijnheer de minister, de loontransparantierichtlijn moest normaal gezien tegen 7 juni worden omgezet. U hebt zes maanden uitstel gevraagd aan Europa en daarbij ook om verduidelijking verzocht. Ik heb hier de vorige keer al gezegd dat ik begrijp dat er een aantal

bezorgdheden zijn en dat de richtlijn op een werkbare manier moet kunnen worden omgezet. Niettemin liegen de cijfers niet. Ik hoor hier spreken over gezond verstand, maar volgens het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen verdienen vrouwen nog altijd 7 % minder dan mannen. Bij arbeidsters loopt dat verschil zelfs op tot 20 %. Men spreekt over verdiensten en productiviteit, maar ik kan me niet voorstellen dat zij zoveel minder productief zouden zijn dan hun mannelijke collega's.

Heeft de Europese Commissie al geantwoord op uw brief? Wanneer verwacht u dat antwoord?

Welke concrete stappen zult u zetten om de transparantierichtlijn toch nog ambitieus om te zetten?

03.07 Sophie Thémont (PS): Monsieur le ministre, comme vous le savez, le 7 juin est derrière nous. La directive européenne sur la transparence salariale n'est toujours pas transposée en Belgique. Pourtant, cette échéance était connue de longue date. À plusieurs reprises, je vous ai d'ailleurs interrogé sur l'état d'avancement de ce dossier et sur le risque de retard sans que cela permette d'éviter la situation dans laquelle nous nous trouvons à présent. Votre gouvernement ne se contente pas de constater ce retard. Il demande officiellement un report de six mois à la Commission européenne. Ce choix envoie un signal particulièrement préoccupant et incompréhensible. En effet, cette directive n'est ni accessoire ni secondaire, mais elle constitue un levier essentiel pour lutter contre les discriminations salariales et rendre enfin visibles les inégalités qui persistent encore aujourd'hui dans le monde du travail. En Belgique, leurs effets sont bien connus: écart de rémunération persistant, carrière freinée, recours accru au temps partiel et, à terme, des pensions plus faibles pour les femmes.

Dans ce contexte, j'ai une question simple, monsieur le ministre: que va réellement changer ce report? Qu'est-ce qui garantit qu'au terme de ces six mois supplémentaires, la Belgique sera enfin prête? À ce stade, rien ne permet de pouvoir l'affirmer, d'autant que ce retard s'inscrit dans un climat de blocage persistant sous la pression d'acteurs qui bloquent les négociations et dénoncent avant tout des contraintes administratives, au détriment d'un enjeu fondamental d'égalité.

Alors, monsieur le ministre, comment justifiez-vous que la Belgique ne respecte pas aujourd'hui une échéance connue de longue date sur un texte aussi structurant? Quelles garanties concrètes pouvez-vous apporter que ce délai supplémentaire permettra réellement d'aboutir sans nouveau report? Et, surtout, quelles initiatives entendez-vous prendre pour lever les blocages actuels et faire enfin de la transparence salariale une réalité effective dans notre pays? Merci pour vos réponses.

03.08 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): Monsieur le ministre, nous parlons ici d'une directive européenne visant à renforcer le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Cette directive devait notamment accorder davantage de droits à l'information aux travailleurs en matière de transparence salariale, y compris avant l'embauche, afin de leur permettre de négocier sur la base d'éléments concrets.

Lors de la discussion de la note de politique générale, le 2 mars dernier, je vous avais déjà interrogé à ce sujet. Cette directive devait être transposée pour le 7 juin et, déjà à l'époque, des positions divergentes existaient au sein même de votre gouvernement. Certains à droite plaidaient pour une transposition minimaliste, tandis que d'autres du centre droit étaient favorables à une application intégrale du texte européen. À ce moment-là, votre réponse se voulait plutôt volontariste.

Aujourd'hui, la Commission européenne soutient un report de six mois. Dès lors, je souhaite formuler la même demande que ma collègue, Mme Pirson: comment le calendrier va-t-il désormais s'établir depuis ce report? Par ailleurs, quelle est aujourd'hui votre position sur ce dossier, à la lumière des nouveaux éléments apparus depuis notre échange du mois de mars ?

03.09 Jeroen Van Lysebettens (Ecolo-Groen): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, collega's, ten eerste, loontransparantie is een goede zaak. Het is een goede zaak dat daarvoor een Europese richtlijn bestaat, niet alleen voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen, maar ook voor de competitiviteit is dat een goede zaak. Als werknemers goed geïnformeerd zijn over de manier waarop hun loon tot stand komt, staan zij sterker op de arbeidsmarkt en kunnen zij hun kwaliteiten inzetten in de bedrijven die daar het best aan beantwoorden. In die zin is dat een absoluut goede zaak.

Uiteraard moeten we de *red tape* en de administratieve overlasten beperken. Dat is echter nu net de taak van de regering bij het omzetten van Europese richtlijnen. Administratieve overlasten beperken, is

immers het werk dat we van de minister verwachten.

Mijnheer de minister, in het verleden heb ik daarover ook al een aantal vragen gesteld. U gaf toen aan dat de FOD WASO en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen mogelijkheden onderzochten om ondernemingen daarbij te helpen en de administratieve lasten te beperken. Hoe staat het daarmee? Welke oplossingen zijn er gevonden? Welke ondersteuning kunnen onze bedrijven daarvoor krijgen van de overheid?

Ten tweede, ook bij de sociale partners en in de Nationale Arbeidsraad was er een discussie. Wat is de stand van zaken van die discussie? Hoe zien zij de omzetting van de richtlijn, bijvoorbeeld via een collectieve arbeidsovereenkomst, althans voor de privésector?

Ten derde, ik heb begrepen dat u uitstel hebt gevraagd aan de Europese Commissie, maar dat u tot op heden nog geen antwoord hebt gekregen. Net zoals de collega's wil ik weten of er intussen een antwoord is. Eerst en vooral wil ik echter weten wat u in de tussentijd doet. Gaat u door met het omzetten van de richtlijn of wacht u gewoon op de Europese Commissie?

03.10 Minister **David Clarinval**: Collega's, we werken actief aan een coherente, operationele en rechtszekere omzetting van de Europese richtlijn inzake loontransparantie. Het dossier wordt onderzocht door de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad, met het oog op de omzetting van een groot deel van de richtlijn in de private sector via collectieve arbeidsovereenkomsten. De werkzaamheden hebben betrekking op het conform maken van de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 25 en 38. Tevens hebben de sociale partners de wens geformuleerd om een advies uit te brengen over de aspecten die omgezet moeten worden in de wet.

In samenwerking met de bevoegde ministers en departementen werken we aan de nodige wetgevende maatregelen, in aanvulling op de aanpassingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten voor de private sector en de federale publieke sector. Daartoe werd een eerste voorontwerp van wet uitgewerkt door de bevoegde administraties. Dat wordt momenteel onderzocht door de coördinerende kabinetten.

Bovendien moeten we erop toezien dat de omzetting wordt uitgevoerd in de publieke sector, zowel op federaal als op gewestelijk niveau. De verschillende kabinetten en hun respectieve administraties staan daarover met elkaar in contact. Er wordt voorgesteld het voorontwerp van wet uit te breiden naar de federale publieke sector. De deelstaten staan op hun beurt in voor de omzetting binnen hun respectieve bevoegdheidsdomeinen, met een verschillende voortgang naargelang de betrokken deelstaat.

De omzettingstermijn was inderdaad bekend. De richtlijn, die in 2023 werd aangenomen, vertoont evenwel een bijzonder complexe omzettingsarchitectuur, zoals ik zojuist heb toegelicht. Daarbij zijn zowel de sociale partners, de federale wetgever als de verschillende deelstaten betrokken, evenals afzonderlijke mechanismen, naargelang het gaat om de private dan wel de publieke sector.

In die context werd sinds het aantreden van de huidige regering in januari 2025 concrete vooruitgang geboekt, met name door de voortzetting van de werkzaamheden in de Nationale Arbeidsraad, waar de sociale partners de actualisering van de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 25 en 38 nagenoeg hebben afgerond.

Par ailleurs, les administrations compétentes ont élaboré un premier avant-projet de loi qui constitue désormais une base de travail pour la poursuite de la transposition, tout en continuant l'analyse des dispositions les plus complexes. En effet, certaines dispositions de la directive soulèvent encore des questions d'ordre technique et juridique, notamment quant à leur interprétation et à leur articulation avec les législations nationales existantes, en particulier la loi de 2012 relative à l'écart salarial.

C'est la raison pour laquelle mon collègue Beenders et moi avons envoyé une série de questions à la Commission européenne afin d'obtenir les clarifications nécessaires. À titre d'illustration, ces questions portent notamment sur, premièrement, l'articulation entre la transparence salariale et la protection des données à caractère personnel, notamment au regard du RGPD et du risque d'identification indirecte de rémunérations individuelles. En effet, dans certains cas, on pourrait très clairement identifier des rémunérations individuelles, rien que par cette législation, ce qui n'est évidemment pas l'objectif.

Deuxièmement, ces questions portent sur la définition précise de la notion de rémunération couverte

par les obligations de *reporting*, dans un contexte belge marqué par une forte part d'avantages extra-légaux, dont certains sont exprimés en net ou sous des formes non monétaires, ce qui soulève également la question de leur valorisation et de leur conversion en équivalents brut aux fins de *reporting* prévu par la directive. On pense bien évidemment à tous les avantages qui sont connus: voitures de société, etc.

Troisièmement, ces questions portent sur les modalités de mise en œuvre des obligations de transparence lorsque les critères historiques de fixation et d'évolution des rémunérations n'ont pas été formalisés ou documentés. Si on examine le texte, on pourrait en effet devoir justifier, même 20 ans en arrière, des décisions qui ont été prises par le passé, ce qui n'est pas non plus l'objectif, me semble-t-il.

Quatrièmement, ces questions portent sur le traitement des différences de rémunération qui résultent de reprises d'activités ou de transferts de personnel entre entreprises.

On a aussi, enfin, l'application de ces obligations dans le cadre spécifique du travail intérimaire, compte tenu de la relation triangulaire entre agences, entreprises utilisatrices et travailleurs. Ici, c'est très clair, on demande aux entreprises de justifier des salaires qui sont payés par des agences intérimaires. Donc c'est totalement inapplicable.

Ces éléments ont été communiqués au sein du Conseil National du Travail, dans un souci de transparence et de coordination des travaux.

À ce jour, la Commission européenne n'a pas encore apporté de réponse à nos questions. Dans ce contexte, le ministre Beenders et moi-même avons sollicité une suspension du délai de procédure d'infraction pendant six mois, afin de pouvoir continuer ces travaux dans les meilleures conditions et de garantir une mise en œuvre cohérente, opérationnelle et juridiquement sécurisée du futur cadre légal. Donc, monsieur De Smet, techniquement, ce n'est pas un report de six mois, mais une demande de suspension du délai d'infraction. C'est différent.

En l'état, je ne suis pas en mesure de m'avancer sur un calendrier précis. Celui-ci dépendra de l'avancement des travaux techniques et des concertations en cours, ainsi que des clarifications qui pourraient – je l'espère – être apportées au niveau européen.

À titre de contexte, la Belgique n'est pas le seul État membre confronté à des difficultés de transposition. Selon le tableau de suivi de la transposition de la directive sur la transparence salariale, seuls quelques États membres ont, à ce stade, achevé leur transposition. Par contre, beaucoup d'autres ont fait état de difficultés.

Je tiens également à préciser que la Belgique soutient pleinement les objectifs poursuivis par cette directive, à savoir renforcer la transparence salariale et lutter contre la discrimination salariale entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, il y a lieu de rappeler que la discrimination salariale reste interdite et la rémunération doit toujours être fixée sur la base de critères objectifs, sans lien avec les critères protégés par la législation anti-discrimination. N'oublions pas non plus que la législation belge existante, notamment la loi de 2012 relative à l'écart salarial entre hommes et femmes, demeure pleinement applicable.

L'expiration du délai de transposition ne signifie donc pas que de nouvelles obligations s'appliquent dès aujourd'hui aux employeurs. En principe, les directives européennes ne créent pas d'obligations directes entre parties privées tant qu'elles n'ont pas été transposées en droit national. Le gouvernement poursuit entre-temps les travaux en vue d'une transposition fidèle de la directive, qui respecte pleinement les objectifs européens poursuivis, tout en veillant à limiter les charges administratives pour les entreprises, à préserver la cohérence avec un cadre juridique belge et à éviter toute forme de *gold-plating* conformément aux orientations de l'accord du gouvernement.

Enfin, j'ajouterais que la Belgique, quand on regarde les classements, figure dans le top 3 des pays qui ont le meilleur taux d'équivalence en termes de salaire entre les hommes et les femmes.

03.11 François De Smet (DéFI): Monsieur le ministre, dont acte! Dont acte pour vos explications qui mobilisent surtout des éléments de complexité de notre système, une série de vérifications et

d'implications à faire, notamment concernant l'intérim. On pourrait se dire qu'aucun de ces éléments n'était imprévisible. Un de vos arguments consiste à dire que nous ne sommes pas les pires de la classe et que 4 pays sur 27 ont transposé dans les délais, la Slovaquie, la Lituanie, Malte et tout de même l'Italie. Voilà, nous aurions pu faire partie du peloton de tête, mais nous ne sommes pas les seuls à être en retard.

Je suis un peu déçu que vous ne vous engagiez pas davantage sur un délai effectif de transposition. Peu importe que les six mois soient un délai de non-infraction ou de report pur et simple, je n'ai pas entendu dans votre discours, sauf erreur, un engagement ferme sur un délai dans lequel cette directive sera transposée et je crois que cela reste une faiblesse. Nous maintiendrons évidemment le suivi pour voir comment vous affronterez les difficultés que vous avez énoncées.

03.12 Vincent Van Quickenborne (Anders.): Het is heel opvallend dat u, terwijl u er prat op gaat dat ons land in de top drie zit wat de gelijke behandeling van mannen en vrouwen betreft, het initiatief voortzet. U vraagt zelfs geen uitstel, maar alleen dat de boete niet wordt toegepast. Het motto van de heer Ronse luidde "Stop de klok", maar u stopt de klok helemaal niet.

Uw collega Beenders heeft onderstreept dat er geen enkel akkoord is in de regering voor de zogenaamde stop-de-klokmaatregel. Er komt dus geen uitstel, laat staan dat er afstel komt.

U argumenteert dat er een aantal technische verduidelijkingen moeten gegeven worden. Ik had al op de lacunes gewezen toen ik het debat ter zake in het Parlement opende. Het is echter duidelijk dat de regering gewoon doorgaat. In het Vlaams Parlement werd de richtlijn intussen omgezet, onder druk van de socialisten. De minister-president, Matthias Diependaele, heeft dat moeten slikken. Ook hier zal dat gebeuren.

Minister, ik vrees dat het rondje pesten van zelfstandigen en ondernemers gewoon doorgaat. Eerst was er de meerwaardetaks, die in de maag gesplitst werd van alle zelfstandigen en ondernemers. Dan was er de belastingverhoging op VVPRbis-dividenden. 250.000 kleine zelfstandigen en kleine vennootschappen kregen een belastingverhoging van meer dan 30 %. En nu is er de papierberg, waarmee alle bedrijven worden geconfronteerd, inclusief alle kleine zelfstandigen. Eerst is er de prikklok, die elke ondernemer voor elke werknemer van toepassing moet maken en vervolgens de fameuze loontransparantiewet – ik noem ze beter de loonstagneringswet, want iedereen krijgt hetzelfde loon. Het is bijna het communistische paradijs. Ik vermoed dat de PVDA er zeer gelukkig mee zou zijn.

Mijnheer de minister, stop de klok! Stop de onzin, houd op met de communistische obsessie om iedereen gelijk te verlonen en geef de mensen in plaats daarvan het loon dat ze verdienen!

03.13 Axel Ronse (N-VA): Mijnheer de minister, *vive la résistance*. Ik heb in het Parlement het verzet geopend niet alleen tegen de FLA, maar ook tegen de loontransparantierichtlijn. Ik denk dat we echt moeten volharden.

Dat zelfs Duitsland, het land van de voorzitter van de Europese Commissie, de richtlijn niet heeft omgezet, heeft niet te maken met de overtuiging dat geslacht wel een invloed op het loon van de werknemer mag hebben, maar met het feit dat de betreffende richtlijn voor ongelooflijk veel administratie en ongelooflijk veel onzekerheid zorgt. Zodra iemand meer verdient dan iemand anders, om welke gegronde reden dan ook, opent die richtlijn immers heel moeilijke procedures, die mogelijk zelfs retroactief kunnen worden toegepast.

Vlaanderen heeft inderdaad de richtlijn omgezet, maar Vlaanderen is niet bevoegd voor de private sector, wel voor de publieke sector. Het decreet is eigenlijk een lege doos, want in de publieke sector werkt men al met barema's, waardoor al die problemen niet eens rijzen. Op zich is het dus goed dat Vlaanderen dat vakje heeft afgevinkt. Het federale beleidsniveau is wel bevoegd voor de private tewerkstelling. Ik vind dat we ons moeten blijven verzetten.

De eerste minister heeft ervoor gezorgd dat elke vergadering van de Europese Raad begint met het thema competitiviteit. Ooit was dat anders. Ooit werden Greta Thunberg en weet ik wie allemaal nog uitgenodigd op de bijeenkomsten van de Europese Raden en kwam Alexander De Croo er zijn boek *De eeuw van de vrouw* voorstellen. Nu gaat het over datgene waarover het moet gaan: competitiviteit en bedrijven slagkracht geven. We zullen echt alle relieken, zoals de loontransparantierichtlijn, van tafel

moeten vegen. Zo niet zal het zeer slecht gaan met onze economie.

03.14 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Het is goed dat u ondertussen voortwerkt aan de omzetting van de loontransparantierichtlijn. U verklaart ook dat het geen uitstel is en dat u boetes wilt vermijden. Dat is uiteraard belangrijk.

Voor mij mag het uitstel alleszins geen afstel worden. Nog geen maand geleden zette de jonge CEO van Payflip haar eigen brutoloon van 10.000 euro op een gigantisch reclamebord in Antwerpen. Zij zei dat ze het taboe wilde doorbreken, omdat er nog altijd veel te weinig duidelijkheid en transparantie is. Daardoor verdienen vrouwen nog steeds minder dan mannen. We moeten dat taboe doorbreken. Dat is een beetje zoals seks bij vorige generaties. Het is eigenlijk erg dat zij het op die manier moet doen.

Eerlijk gezegd zie ik achter het argument van de administratieve mallempelen vooral weerstand. De wet vormt geen mallempelen die we met tegenzin moeten aanvaarden; ze is een middel om de hardnekkige ongelijkheid voor vrouwen zichtbaar te maken en er eindelijk effectief iets aan te doen. Wie gelooft in gelijk loon voor gelijk werk, hoeft helemaal niet bang te zijn voor loontransparantie.

03.15 Sophie Thémont (PS): Monsieur le ministre, je suis inquiète. Je vous entends évoquer la complexité du dossier, les concertations nécessaires, mais aussi des contraintes techniques. Pourtant, nous savons depuis des mois que cette directive européenne devait être transposée.

En réalité, la Belgique est en retard par rapport à une échéance européenne qui était pourtant parfaitement prévisible. Reporter la transposition de cette directive revient, selon moi, à reléguer l'égalité salariale au second plan, alors même qu'il s'agit d'un levier essentiel dans la lutte contre les inégalités.

Durant ces six mois supplémentaires, les travailleuses – car je parle ici tout particulièrement des femmes – continueront de subir un écart de rémunération qui persistera tout au long de leur carrière et dont les conséquences se répercuteront également sur leur pension future.

Cette directive n'impose rien d'autre que de la transparence et la fin des discriminations salariales. Lorsqu'une entreprise rémunère correctement ses travailleurs et ses travailleuses, je pense qu'elle n'a rien à craindre de la transparence.

Je suis aussi inquiète parce que vous aviez initialement évoqué six mois, alors que ces contraintes pourraient finalement se prolonger. Vous n'avez pas pu donner de calendrier précis.

Le président: Que pensez-vous de tout cela, madame Pirson?

03.16 Anne Pirson (Les Engagés): Je vous remercie, monsieur le président. C'est gentil de s'inquiéter de ce que je pense. Je vous remercie, monsieur le ministre, pour vos réponses et pour l'ensemble des justifications, notamment juridiques, concernant le report.

J'entends toutefois que, depuis plusieurs débats d'actualité, certains collègues tentent de refaire le débat. Or la discussion sur l'opportunité et le bien-fondé de cette directive a déjà eu lieu au niveau européen. Aujourd'hui, cette directive fait partie de l'ordre juridique de l'Union européenne et s'impose donc à nous.

La question n'est donc pas de savoir si, oui ou non, nous devons transposer cette directive dans le droit belge, mais bien de veiller à ce que cette transposition intervienne dans les meilleurs délais et dans des conditions garantissant la sécurité juridique de tous les acteurs concernés.

Vous vous en doutez, nous serons particulièrement attentifs à la mise en œuvre de ce texte, qui est essentiel pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Monsieur le ministre, j'espère que la Belgique ne deviendra pas le mauvais élève européen en s'exposant à une éventuelle procédure en manquement de la Commission et que nous respecterons le délai strict qui a été fixé.

Je vous remercie.

Le **président**: Si je comprends bien, monsieur le ministre, nous attendons à présent les réponses de la Commission sur ce dossier. Est-bien le cas?

03.17 David Clarinval, ministre: Exactement, monsieur le président!

Le **président**: C'est un dossier intéressant. Madame Moscufo, qu'en pensez-vous de votre côté?

03.18 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): Monsieur le ministre, vous parlez donc d'une contrainte technique? Franchement, je n'y crois pas. Savez-vous de quoi il s'agit?

03.19 David Clarinval, ministre: (...)

03.20 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): Ce que je vais vous dire va vous énerver, mais nous sommes en pleine lutte des classes. Je le dis à l'intention de ceux qui s'imaginaient que c'était terminé. Savez-vous pourquoi? Parce qu'une directive européenne, cela ne tombe pas du ciel. C'est le résultat d'un rapport de forces au niveau européen, après des dizaines et des dizaines de discussions dans les parlements. À présent, on annonce un report de six mois.

Par contre, pour être tout à fait correcte, j'entends ici que c'est vous qui auriez demandé ce report de six mois. Je trouve que c'est une attitude unilatérale de tout mettre sur vos épaules. En réalité, la FEB ne veut pas de cette directive et elle le dit depuis le début. Elle n'en veut pas. Tout ce qui touche au droit du travail et aux droits des femmes, elle n'en veut pas. BusinessEurope, le lobby patronal européen dont la FEB fait partie, n'en veut pas non plus. Je trouve donc un peu fort de toute faire reposer sur vos épaules.

Cependant, au sein du gouvernement, la FEB a trouvé une oreille très attentive chez notre ministre. Qu'aviez-vous déclaré au mois d'avril? Vous nous assuriez vouloir respecter la directive. À présent, vous vous posez des questions de clarification. Or cette directive date de 2023! Comment se fait-il que vous vous posiez de telles questions seulement maintenant?

Ce que je constate, c'est que, lorsqu'une directive européenne sert à attaquer les droits des travailleurs ou à imposer l'austérité, là, vous suivez les instances européenne de manière disciplinée. Et vous y allez *vollenbak*! Par contre, quand il s'agit de faire un petit pas de plus vers l'égalité entre les femmes et les hommes, là, vous freinez des quatre fers.

Je veux donc soutenir pleinement ma collègue Mme Pirson. Pour nous, la question ne se pose même pas. Cette directive doit être appliquée. Nous attendons de votre part un délai strict, monsieur le ministre.

03.21 Jeroen Van Lysebettens (Ecolo-Groen): Collega's, de onzekerheid wordt hier gecreëerd door de regering en het verzet zelf. Het uitblijven van een kader dat de Europese richtlijn omzet, zorgt net voor onduidelijkheden op het terrein, aangevuld met de halve waarheden die hier worden rondgebazuind. Het gaat niet om individuele verloningen, maar wel over de manier waarop een loon tot stand komt. Dat is, ook vanuit economisch standpunt, een goede zaak.

Mijnheer de minister, duld geen uitstel. Laat dat ook blijken uit de daden. Maak spoed van het wetgevend werk, zet die richtlijn om en draag uw steentje bij aan de gelijkheid van man en vrouw.

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

De **voorzitter**: Vraag nr. 56014425C van de heer Moons wordt uitgesteld.

04 Vraag van Jeroen Van Lysebettens aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De trampolinepremie" (56014638C)

04 Question de Jeroen Van Lysebettens à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La prime trampoline" (56014638C)

04.01 Jeroen Van Lysebettens (Ecolo-Groen): Mijnheer de minister, ik ga even tien jaar terug in de tijd. Op 1 mei 2016 lanceerde Groen voor het eerst het idee van een trampolinepremie. Dat wordt nu verder uitgewerkt, wat een goede zaak is. Sinds 1 maart van dit jaar kunnen Belgische werknemers voortaan zelf ontslag nemen met behoud van een tijdelijke werkloosheidsuitkering. Het doel is werknemers te ondersteunen bij een loopbaanheroriëntatie en hun eenmalig de kans te geven om zonder groot financieel risico op zoek te gaan naar een nieuwe uitdaging of opleiding. De RVA heeft die regeling ondertussen verder gespecificeerd. Het recht op doorstart is alleen mogelijk in het geval van een werkverlating, zoals bedoeld in het koninklijk besluit. Er wordt verduidelijkt dat dit betekent dat de werknemer geen gebruik kan maken van het recht op doorstart als hij dat recht verloren heeft.

Wat verstaat men onder "de bedoeling uitkeringen aan te vragen"? Hoe valt die beperking van het recht op doorstart te rijmen met de grondslag van dat recht en de bijbehorende trampolinepremie, namelijk een werkverlating mogelijk maken met behoud van een uitkering tijdens de periode waarin een nieuwe job wordt gezocht? De verwijzing naar het betreffende wetsartikel creëert enige onduidelijkheid, net omdat dat wetsartikel niet het juiste kader lijkt te bieden. Is het volgens u aangewezen om een nieuw wetsartikel in te voeren dat de trampolinepremie beter kadert? Waarom wel of waarom niet?

Tot slot kan het recht op doorstart alleen worden verlengd als de werknemer kan aantonen dat hij effectief een certificaat of kwalificatie heeft behaald. Aangezien veel opleidingen nog niet afgerond zullen zijn tijdens de eerste periode, zal dat in de praktijk betekenen dat de tweede periode alleen met terugwerkende kracht zal gelden. Zo ja, hoe rijmt u dat met de eigenlijke doelstelling van die premie, namelijk het financiële risico wegnemen? Hoe schat u de impact daarvan in op de doelstelling om onze arbeidskracht flexibeler te maken? Zult u aanpassingen vragen aan de RVA? Zo ja, welke?

04.02 Minister David Clarinval: Uw vragen gaan over de maatregel 'recht op doorstart'. De term 'trampolinepremie' is een niet-officiële benaming die bij werknemers voor verwarring kan zorgen. De maatregel 'recht op doorstart' of '*droit au rebond*' in het Frans is immers geen premie. Bovendien kan die maatregel slechts één keer worden gebruikt, wat haaks staat op het beeld van een trampoline die meerdere sprongen toelaat.

Je me demande d'ailleurs d'où vient ce terme de "trampoline" que nous n'avons jamais utilisé. Je pense que cela doit venir de la presse, une image pour illustrer le droit au rebond.

De maatregel 'recht op doorstart' laat een werknemer die na het verlaten van een betrekking voor een bepaalde duur is uitgesloten toe om aan te vragen om die uitsluiting te vervangen door een recht op uitkeringen beperkt tot een periode van maximaal zes maanden. De werknemer kan dus niet gebruikmaken van een recht op doorstart indien hij zijn recht heeft verloren. Dat kan het gevolg zijn van herhaling of van het verlaten van een betrekking met het opzet om uitkeringen aan te vragen. Een werknemer verliest zijn recht op uitkeringen indien duidelijk wordt vastgesteld dat hij zijn betrekking heeft verlaten met het opzet om werkloosheidsuitkeringen te genieten. Met het opzet om uitkeringen aan te vragen wordt bedoeld dat duidelijk vaststaat dat de werknemer zijn betrekking heeft verlaten met de manifeste wil zich in een situatie te plaatsen waarin hij werkloosheidsuitkeringen kan ontvangen.

Ik geef u enkele voorbeelden, beste Kamerleden. Een persoon neemt ontslag om werkloosheidsuitkeringen te kunnen genieten tot aan de pensioenleeftijd, of een persoon heeft een concreet werkaanbod binnen een maand en neemt al ontslag uit zijn huidige tewerkstelling om gedurende die maand werkloosheidsuitkeringen te genieten en in die periode te rusten.

Het al dan niet retroactieve karakter van de verlenging zal afhangen van de duur van de opleiding die voorbereidt op een knelpuntberoep en die door de werknemer wordt gevolgd. Dat is een element waarvan de werknemer kennis heeft op het moment waarop hij de opleiding aanvat. Ik geef een voorbeeld. Een persoon vraagt het recht op doorstart aan vanaf 1 januari 2027. Dat recht op doorstart loopt af op 30 juni 2027. Op 1 februari 2027 start hij een opleiding die voorbereidt op een knelpuntberoep.

Ik geef een eerste subvoorbeeld. Die opleiding wordt met succes beëindigd op 15 juni 2027. Het recht op doorstart wordt verlengd tot 31 december 2027. Tweede subvoorbeeld: de opleiding wordt met succes beëindigd op 31 december 2027. Het recht op doorstart is afgelopen op 30 juni 2027 en de betrokkene dient in januari 2028 een aanvraag tot verlenging in. De verlenging kan retroactief worden toegekend voor de periode van 1 juli 2027 tot 31 december 2027.

04.03 Jeroen Van Lysebettens (Ecolo-Groen): Mijnheer de minister, ik dank u voor uw antwoord.

Vanwaar komt het woord trampolinepremie? Dat is hoe mijn collega Evita Willaert haar wetsontwerp in 2016 introduceerde, omdat het eigenlijk een voorafname is op het recht op doorstart, vandaar dat ik daarnaar verwijs. We moeten het werk uit het verleden niet altijd naast ons neerleggen, maar ik zal haar uw opmerkingen omtrent de naam doorgeven.

Het recht op doorstart zorgt ervoor dat werknemers vanuit hun eigen rechten sterker staan op de arbeidsmarkt en bijdragen aan de flexibilisering ervan. Ik kom hier vaak in het verweer tegen het flexibiliseren van de arbeidsmarkt, omdat dat net de rechten van de werknemers beknot, maar in dezen is het eigenlijk een extra recht voor werknemers, dus ik vind het een goede zaak.

Wat de verlenging van de opleiding betreft, begrijp ik dat dat retroactief kan worden rechtgezet. Ik stel mij echter de vraag of het niet aangewezen zou zijn om daarvoor een proactief kanaal te kunnen inzetten, maar ik zal mij daarover nog beraden. As de financiële ondersteuning van de opleiding slechts retroactief kan worden aangevraagd, dan blijft dat een hindernis voor werknemers om zich in te schakelen in die opleiding en mogelijkkerwijs ook een hindernis om skills te kunnen aanleren die bruikbaar zijn op de arbeidsmarkt.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

Le **président**: Pour l'ensemble des questions que nous n'aurons pas eu le temps d'aborder, monsieur le ministre, nous allons procéder comme nous l'avons déjà fait précédemment. Nous reprogrammerons, dans la mesure du possible, une séance de questions avec vous assez rapidement. Par ailleurs, nous écrirons à l'ensemble des parlementaires ayant déposé une question qui n'aura pas pu être abordée afin de leur proposer de nous indiquer s'ils souhaitent recevoir une réponse écrite. Cela nous permettra d'assurer, autant que possible, le contrôle parlementaire prévu dans le cadre des questions orales.

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

05 Question de Nadia Moscufo à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le remboursement des frais kilométriques des aides-ménagères" (56014938C)

05 Vraag van Nadia Moscufo aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De kilometervergoeding voor de huishoudhulpen" (56014938C)

05.01 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): Monsieur le ministre, cette question date du 8 avril. Je ne l'ai pas retirée parce que la situation n'a pas changé. Elle concerne, suite à l'augmentation du prix du carburant, la nécessité d'aider l'ensemble des travailleurs de ce pays. Ici, il s'agit particulièrement des aides-ménagères. Avec cette augmentation, cela devient vraiment compliqué pour elles. Parfois, elles ne peuvent même pas aller travailler parce qu'elles n'ont pas suffisamment d'argent pour mettre de l'essence ou du diesel. Ma collègue députée au Parlement wallon, Patricia Van Walle, avait posé une question à Pierre-Yves Jeholet, qui lui avait dit qu'il était sensibilisé à la question et qu'il allait intervenir auprès du fédéral, et même dans son propre parti. Je me demandais donc si vous aviez eu un retour de sa part.

Le 19 mai se tenait une négociation entre les représentants des travailleurs de ce secteur et l'ex-Federgon, appelé maintenant Domiva. Le nom a changé, mais pas le contenu ni la manière de négocier. Et là, les entreprises privées de ce secteur ont bloqué les négociations alors que les entreprises à finalité sociale, elles, étaient prêtes à continuer à négocier.

Je vous demande aussi, comme ministre du Travail, d'intervenir, parce que c'est aussi un secteur qui reçoit beaucoup de subsides publics. On pourrait imaginer que, très logiquement, une partie des subsides qu'ils reçoivent soient transformés en frais de transport supplémentaires pour leurs travailleurs qui, je vous rappelle, n'ont déjà pas de hauts salaires.

05.02 David Clarinval, ministre: Madame Moscufo, dans un contexte général et non limité à un secteur en particulier, le Parlement fédéral a, à la suite des discussions intervenues au sein du gouvernement, voté une loi visant à soutenir financièrement les travailleurs dans leurs déplacements domicile-lieu de

travail, alors que les coûts de carburant ont fortement augmenté en raison du conflit au Moyen-Orient.

Cela est réalisé en incitant les employeurs, au moyen d'un crédit d'impôt temporaire pour mai, juin et juillet, à augmenter, de manière temporaire, l'indemnité qu'ils octroient déjà pour les déplacements domicile-lieu de travail ou, lorsqu'aucune indemnité n'est encore prévue pour ces déplacements, à l'introduire de manière temporaire. Cette augmentation sera, sous les conditions prévues dans cette loi, exonérée dans le chef des travailleurs concernés. Cette loi a été publiée au Moniteur belge le 8 juin, donc très récemment.

Je tiens toutefois à rappeler que ce sont les partenaires sociaux au niveau du secteur qui sont compétents pour déterminer l'intervention dans les déplacements domicile-lieu de travail, ainsi que l'employeur au niveau de l'entreprise. Le politique ne détermine donc pas la rémunération des travailleurs dans le secteur privé. Le gouvernement peut juste créer un cadre de soutien financier le plus adéquat possible.

05.03 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): C'est intéressant, monsieur le ministre. Quand cela vous arrange, vous n'intervenez pas et laissez faire les partenaires sociaux. Mais quand cela ne vous arrange pas, vous imposez des lois pour les enfermer dans un carcan, au point qu'il n'y a plus rien à négocier. Je le note. Vous continuez sur votre lancée.

Cette loi du 8 juin 2026, l'avez-vous votée pour qu'elle s'applique réellement ou simplement pour vous faire bien voir? Je ne comprends pas bien. Si vous vous estimez légitime, contrairement à ce que nous pensons, utilisez donc tout votre poids politique pour appeler les employeurs. Donnez-leur un coup de fil pour leur demander s'ils comptent appliquer la mesure pour mai, juin et juillet. D'autant plus qu'une partie de ces entreprises reçoivent déjà des subsides publics et bénéficient en plus d'exonérations. Jusqu'où irez-vous? Quand allez-vous arrêter? C'est quand même incroyable d'offrir ainsi l'argent public sur un plateau d'argent à des entreprises privées qui s'en mettent plein les poches. Pendant ce temps, ces femmes qui travaillent dur, souvent à temps partiel parce que le métier est trop pénible, ne reçoivent qu'une misère pour leurs frais de transport.

Avec votre loi, vous leur donniez la possibilité d'aller un peu plus loin pendant trois mois, mais même cela, elles ne l'ont pas. Prévoyez donc un amendement à votre loi et introduisez une sanction pour ceux qui ne l'appliquent pas. À quoi bon créer des lois si les employeurs ne sont pas tenus de les respecter?

Nous ne lâcherons pas, monsieur le ministre, et nous reviendrons à la charge.

Le **président**: Plus la commission avance, plus je vous sens en forme, madame Moscufo. Monsieur le ministre, vous avez voulu vous faire bien voir? Souhaitez-vous réagir à cela?

05.04 David Clarinval, ministre: J'ai cru que Mme Moscufo allait dire qu'elle voulait que j'aille me faire voir, mais non, elle disait que je voulais me faire bien voir.

Le **président**: Ce n'est pas impossible non plus.

05.05 David Clarinval, ministre: Je fais ce que je peux, monsieur le président. Ce n'est pas toujours facile, mais je respecte les partenaires sociaux. Nous avons établi un cadre, et j'espère qu'ils en profiteront pour permettre aux travailleurs du secteur de bénéficier de cette législation. Ils le méritent.

05.06 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): En général, j'essaie de rester correcte. On peut toutefois rester correcte tout en étant ferme, monsieur le ministre.

En résumé, c'est beaucoup de blabla. Je suis désolée, mais vous ne m'avez pas convaincue. Je vous redemande donc d'appeler Federgon. Si vous êtes réellement honnête par rapport à ce que vous affirmez, interpellez les entreprises privées en leur demandant ce qu'elles attendent pour augmenter les frais de transport de ces aides-ménagères.

Le **président**: Il y aura encore quelques efforts à faire pour convaincre madame Moscufo, monsieur le ministre.

L'incident est clos.
Het incident is gesloten.

06 Question de Anne Pirson à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les travailleurs frontaliers et le télétravail face à la hausse des coûts de l'énergie" (56015050C)

06 Vraag van Anne Pirson aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Grensarbeiders en telewerk in het licht van de stijgende energieprijzen" (56015050C)

06.01 **Anne Pirson** (Les Engagés): Monsieur le ministre, je souhaite revenir sur la situation des travailleurs frontaliers dans le contexte que nous connaissons aujourd'hui, marqué par la hausse du coût des carburants et par les tensions persistantes sur le marché de l'énergie.

Un grand nombre de travailleurs belges exercent leur activité professionnelle dans les pays voisins. Or ils se trouvent limités dans le recours au télétravail en raison des seuils fiscaux prévus par les conventions bilatérales, généralement fixés à 34 jours par an. Ces règles se justifient au regard de l'équilibre fiscal entre les États. Elles ont toutefois pour effet de contraindre de nombreux travailleurs à maintenir des déplacements quotidiens coûteux, alors qu'ils pourraient parfois être évités. Dans le même temps, plusieurs signaux émergent chez nos partenaires. Je pense notamment au Luxembourg, où les organisations syndicales ont appelé à une action rapide pour assouplir ces seuils. Des initiatives parlementaires ont également été annoncées, notamment en France.

Ce contexte rappelle les dispositifs mis en place durant la crise sanitaire, qui avaient permis, de manière coordonnée, de neutraliser temporairement l'impact de ces seuils afin de faciliter le recours au télétravail. Dans un souci de pragmatisme, une réflexion pourrait dès lors être menée sur une adaptation temporaire et concertée de ces règles. Une telle démarche permettrait de soutenir le pouvoir d'achat des travailleurs, de réduire la pression sur les infrastructures de transport et de contribuer à nos objectifs de sobriété énergétique.

Dès lors, j'ai trois questions à vous poser. Des échanges ont-ils été engagés avec les partenaires sociaux sur cette problématique spécifique du télétravail des travailleurs transfrontaliers? Avez-vous été saisi, au sein du gouvernement, de discussions ou d'initiatives avec les pays voisins en vue d'une adaptation, fût-elle temporaire, de ces seuils? Enfin, le gouvernement entend-il soutenir une démarche coordonnée, notamment avec le Luxembourg et la France, afin de permettre une plus grande flexibilité dans le recours au télétravail dans le contexte actuel? Un rapprochement des législations avec les pays qui nous entourent est-il envisageable?

Je vous remercie.

06.02 **David Clarinval**, ministre: Madame la députée, il convient tout d'abord de rappeler que les seuils fiscaux relatifs au nombre de jours de télétravail ainsi que, le cas échéant, les adaptations temporaires de conventions bilatérales en matière de prévention de la double imposition relèvent de la compétence du SPF Finances, et, le cas échéant, des autorités compétentes en matière d'accords internationaux. Ces éléments ne relèvent donc pas des compétences du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Je vous informe que le SPF Emploi n'a actuellement connaissance d'aucune concertation spécifique avec les partenaires sociaux portant sur un assouplissement des seuils fiscaux applicables au télétravail des travailleurs frontaliers.

Si le télétravail, en tant que modalité d'organisation du travail, fait l'objet de discussions dans le cadre de la concertation sociale, les aspects fiscaux auxquels vous faites référence relèvent, quant à eux, de la compétence des autorités fiscales compétentes. Je me permets donc de vous renvoyer vers le ministre Jambon.

Le SPF Emploi demeure naturellement disponible pour contribuer, dans le cadre de ses compétences, aux réflexions relatives aux aspects de droit du travail et du télétravail, sans préjudice de la répartition des compétences.

Il convient tout d'abord de distinguer les différents aspects du télétravail transfrontalier. Les règles relatives à l'organisation du télétravail et aux conditions de travail relèvent, en ce qui concerne mes compétences, du droit du travail et de la concertation sociale.

En revanche, le seuil déterminant le nombre de jours pendant lesquels un travailleur frontalier peut télétravailler depuis son État de résidence, sans incidence sur le régime d'imposition de ses revenus, relève de la matière fiscale. Ces seuils sont fixés dans le cadre de conventions bilatérales visant à prévenir la double imposition. Dès lors, cette question relève de la compétence du ministre Jambon.

Ces règles doivent également être distinguées de celles qui déterminent le régime de sécurité sociale applicable. En cette matière, un accord-cadre européen relatif au télétravail transfrontalier habituel permet, sous certaines conditions et entre États signataires, de maintenir l'affiliation du travailleur dans l'État où son employeur est établi lorsque le télétravail exercé dans l'État de résidence représente moins de 50 % de son temps de travail total.

S'agissant plus précisément des seuils fiscaux évoqués dans votre question, le SPF Emploi n'a pas été saisi de concertations spécifiques avec les partenaires sociaux portant sur leur assouplissement temporaire. Le télétravail, en tant que modalité d'organisation du travail, peut naturellement être abordé dans le cadre de la concertation sociale. Des éventuelles adaptations des seuils fiscaux ne relèvent pas de mes compétences.

Il appartient dès lors au ministre des Finances de vous informer sur ces matières spécifiques.

06.03 Anne Pirson (Les Engagés): Monsieur le ministre, merci pour vos réponses. J'ai bien entendu que tout ne relevait pas de vos compétences. Nous ne manquerons pas de revenir vers le ministre Jambon concernant les mesures fiscales. Cette question concerne quand même très concrètement le quotidien de milliers de travailleurs transfrontaliers. Nous savons que le télétravail améliore l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle et qu'il permet de réduire certains coûts. Bien entendu, les règles fiscales et de sécurité sociale reposent sur des équilibres internationaux. Nous savons qu'ils ne peuvent pas être modifiés unilatéralement, mais il nous semble quand même important que la Belgique continue à porter ce sujet auprès de ses partenaires pour envisager des marges de flexibilité. Je vous remercie.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

Le **président**: J'aimerais aller jusqu'à la question de Mme Hansez. Monsieur le ministre, êtes-vous d'accord de continuer jusqu'à 12 h 05?

06.04 David Clarinval, ministre: Nous pouvons même aller jusqu'à la question de Mme Thémont.

Le **président**: Je ne sais pas. Nous avons déjà beaucoup entendu Mme Thémont aujourd'hui. Bon, d'accord, allons jusqu'à sa question. Avant cela, c'est le retour de Mme Pirson.

07 Question de Anne Pirson à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les gardes obligatoires sans aucune compensation des étudiants en médecine" (56015053C)

07 Vraag van Anne Pirson aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De verplichte wachtdiensten zonder enige vergoeding voor studenten geneeskunde" (56015053C)

07.01 Anne Pirson (Les Engagés): Monsieur le ministre, la suspension du paiement des gardes d'internat dans plusieurs hôpitaux universitaires bruxellois du réseau Hôpital Universitaire de Bruxelles (H.U.B) suscite une vive inquiétude parmi les étudiants en médecine. Selon les informations disponibles, cette décision ferait suite à un contrôle de l'ONSS remettant en cause le système de défraiement appliqué jusqu'ici.

Concrètement, certains internes ont continué à prêter leurs gardes ces dernières semaines sans être informés de cette suspension et se retrouvent aujourd'hui sans aucune compensation pour des prestations pourtant effectuées.

Au-delà de cette situation préoccupante, cet épisode met en lumière la difficulté structurelle du statut juridique des internes en médecine. Ceux-ci ne sont pas liés par un contrat de travail, mais prestent parfois des gardes très longues – parfois obligatoires – qui contribuent directement au bon fonctionnement des services hospitaliers.

Monsieur le ministre, nous sommes donc face à une véritable zone grise. Selon leurs qualifications, ces gardes peuvent relever de la formation ou s'apparenter à une forme de travail impliquant des obligations en matière de rémunération, d'imposition et de cotisations sociales. Cette incertitude crée une insécurité juridique tant pour les hôpitaux que pour les étudiants.

Dans un souci de clarté et de sécurité juridique, il est indispensable d'apporter des réponses rapides, en particulier pour les gardes obligatoires dans le cursus des étudiants en médecine. À titre d'exemple, l'UCLouvain ne serait pas concernée par le non-paiement précisément parce que les gardes n'y sont pas obligatoires dans le cadre du cursus en médecine.

Monsieur le ministre, quelle est votre position quant à la classification juridique des gardes prestées par les étudiants internes en médecine? Le contrôle de l'ONSS s'inscrit-il dans une évolution plus large de la doctrine en la matière? En tant qu'autorité de tutelle, quelle est votre opinion sur le sujet? Des concertations sont-elles en cours avec les hôpitaux concernés et les universités afin de sécuriser juridiquement ces pratiques?

Quelles solutions envisagez-vous à court terme pour éviter que des étudiants ne prestent des gardes obligatoires sans aucune forme de compensation? Enfin, des discussions sont-elles en cours avec votre collègue du gouvernement, le ministre Frank Vandenbroucke, afin d'assurer une approche coordonnée entre la clarification du statut juridique des internes et les exigences liées à l'organisation des soins?

07.02 David Clarinval, ministre: Madame la députée, avant toute chose, je souhaite rappeler que la qualification juridique des prestations, c'est-à-dire les gardes, stages ou formations, ne se détermine pas en fonction de l'intitulé donné par les parties, mais bien sur la base de la réalité concrète de l'exécution.

En droit du travail, un contrat de travail suppose la réunion d'éléments cumulatifs, dont principalement la prestation de travail, une rémunération et un lien d'autorité.

Par ailleurs, je ne peux pas commenter un dossier de contrôle individuel particulier. Mais sur le plan général, l'ONSS exerce sa mission légale de contrôle afin de garantir la correcte perception des cotisations et l'exactitude des déclarations des employeurs.

La doctrine de base n'a pas changé. La qualification juridique se déduit de la réalité de la relation, notamment le lien d'autorité, et des critères pertinents en droit social.

La qualification dépend d'abord du statut des personnes concernées. Pour les étudiants stagiaires, dans le cadre des études, avant l'obtention du master, les prestations réalisées dans le cadre d'un stage intégré au curriculum relèvent en principe d'un dispositif de formation et non pas d'un contrat de travail.

Dans ce cadre, l'absence de rémunération n'est pas en soi illégale. Mais il est courant et possible de prévoir le remboursement de frais – par exemple des frais de déplacement, des repas – pour éviter que la formation n'engendre des coûts insoutenables pour l'étudiant.

Par ailleurs, pour les médecins candidats généralistes en formation et pour les médecins candidats spécialistes en formation, titulaires d'un master, qui prestent des soins dans le cadre de la formation menant à l'agrément, c'est la loi du 12 décembre 2010 fixant la durée de travail des médecins, dentistes, vétérinaires, des candidats médecins en formation, des candidats dentistes en formation et des étudiants stagiaires se préparant à ces professions, qui leur est applicable, quelle que soit la nature de la relation avec l'entité où la formation est effectuée, notamment en matière de limitation de durée du travail, de repos et d'encadrement des gardes.

Il existe en outre un cadre sectoriel, notamment via des conventions collectives rendues obligatoires, par exemple la convention collective du 19 mai 2021 conclue au sein de la Commission paritaire nationale des médecins dans les hôpitaux sur les conditions minimales devant figurer dans les conventions de formation conclues avec les médecins spécialistes en formation. Un rattachement spécifique en sécurité sociale, ce que l'on appelle dans le jargon le statut *sui generis*, doit être respecté.

Dans une matière qui touche à la fois au droit du travail, à la sécurité sociale et à l'organisation de la formation, une approche coordonnée est souhaitable. La formation des médecins spécialistes est d'ailleurs une compétence partagée et implique le fédéral et les communautés, les universités intervenant pour la formation théorique.

Par ailleurs, plusieurs de vos questions portaient sur les compétences de mon collègue Frank Vandenbroucke. Pour les questions les plus spécifiques, je vous renvoie vers lui.

07.03 Anne Pirson (Les Engagés): Merci pour vos réponses. Cette situation met surtout en lumière un problème plus fondamental de sécurité juridique. Il n'est pas souhaitable que des étudiants en médecine, des universités ou des hôpitaux soient confrontés à des incertitudes quant au statut applicable à des gardes qui participent au fonctionnement quotidien de notre système de soins.

Certes, nous avons évoqué ici un cas particulier, mais au-delà de celui-ci, il apparaît nécessaire de clarifier durablement le cadre juridique afin que les exigences de la formation, les règles sociales et les besoins des établissements de soins puissent être conciliés de manière cohérente. Les étudiants doivent pouvoir connaître clairement leurs droits et leurs obligations, et les hôpitaux doivent disposer d'un cadre stable et sécurisé.

Nous nous réjouissons dès lors d'une future collaboration avec les entités fédérées.

L'incident est clos.
Het incident is gesloten.

08 Question de Isabelle Hansez à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'évaluation des nudges en matière de prévention des chutes sur les chantiers" (56015054C)

08 Vraag van Isabelle Hansez aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De evaluatie van de nudges om het vallen van hoogte op bouwplaatsen tegen te gaan" (56015054C)

08.01 Isabelle Hansez (Les Engagés): Monsieur le ministre, la sécurité sur les chantiers de construction reste aujourd'hui un enjeu majeur de santé publique et de prévention. Dans ce contexte, les données issues de la campagne "Action coup de poing" menée en 2025 par le SPF Emploi sont particulièrement interpellantes: 177 entreprises ont été contrôlées et pas moins de 360 infractions ont été constatées, dont près de la moitié (48 %) concernaient des risques de chute de hauteur.

Ce constat confirme le fait que ce risque reste, année après année, le principal danger dans le secteur. Votre administration a donc – via le service immunisation du travail de la DG Contrôle du bien-être au travail – lancé en 2025 une approche innovante reposant sur des *nudges*, ces incitations comportementales qui visent à influencer positivement les pratiques en matière de sécurité et les comportements de sécurité sans recourir à des contraintes supplémentaires.

Cette initiative s'inscrit pleinement dans une logique moderne de prévention complémentaire aux outils classiques de contrôle et de sanction. Elle mérite à ce titre toute notre attention tant en termes d'efficacité que de reproductibilité dans d'autres secteurs à risque. Vous avez indiqué que ces dispositifs feraient l'objet d'une évaluation en 2026.

À ce sujet, la technique du *nudging* figure explicitement dans le plan d'action de la lutte contre la fraude sociale 2026-2027 de votre collègue de gouvernement, le ministre Beenders. Dès lors, monsieur le ministre, où en est aujourd'hui l'évaluation de ces *nudges*, qui ont été développés pour prévenir les chutes de hauteur sur les chantiers? Le calendrier qui était initialement prévu a-t-il été respecté? Ces outils ont-ils démontré une efficacité mesurable en termes de réduction des infractions ou des accidents liés aux chutes de hauteur? Enfin, envisagez-vous, sur base de cette évaluation, de généraliser ce type d'approche comportementale à d'autres risques professionnels ou à d'autres secteurs? Je vous remercie pour vos réponses.

08.02 David Clarinval, ministre: Madame la députée, pour répondre à votre première question, je peux vous dire que l'évaluation des *nudges* est en cours. Les *nudges* n'ont pas pu être envoyés par e-mail et par e-box aux entreprises avant le mois de septembre 2025 pour des raisons techniques et liées au respect du RGPD. C'est donc seulement à partir de cette date que l'on a pu commencer à les

envoyer. Il y a trois types de *nudges*: le *nudge* 1, le *nudge* 2 et les combinaisons de *nudges* 1 et 2. Ils ont été envoyés sous deux formats, texte et visuel, notamment des vidéos, à six groupes d'entreprises entre le 22 septembre et le 20 octobre 2025, avec un rappel le 3 novembre 2025. Sur base trimestrielle, plusieurs vagues d'analyses sont en cours à partir des données sur les accidents de travail 2026 qui ont été reçues de Fedris.

Quant à votre deuxième question, les analyses sont en cours pour les premières données de 2026 et de nouvelles données seront analysées dans les prochains mois. Nous attendons le rapport final avec tous les résultats pour la fin de l'année 2026.

Par rapport à votre troisième question, l'état actuel est un projet pilote qui a rencontré des difficultés, non pas pour la conception des *nudges*, mais principalement pour leur envoi aux entreprises et pour la récolte des données sur les accidents de travail de ces entreprises, compte tenu notamment du RGPD. Les résultats sur son efficacité ne sont pas encore disponibles. Il est donc trop tôt pour se prononcer sur la généralisation de ce type d'approche comportementale à d'autres risques professionnels ou à d'autres secteurs.

08.03 Isabelle Hansez (Les Engagés): Pour une fois, ma question arrive un peu tôt. Je vous remercie pour vos réponses et me réjouis d'apprendre que l'évaluation est finalement en cours. La prévention des accidents du travail doit bien naturellement rester notre priorité.

Si les contrôles et les sanctions conservent toute leur importance, il est intéressant de constater que des approches plus innovantes, fondées sur les sciences comportementales et qui ont un soutien empirique au niveau de la recherche scientifique, peuvent également contribuer à améliorer concrètement la sécurité sur les lieux de travail. Nous serons particulièrement attentifs aux résultats de l'évaluation en cours. Si ces outils démontrent leur efficacité, ils pourraient bien évidemment compléter l'arsenal de prévention existant, notamment dans des secteurs, et on les connaît, où les risques restent particulièrement élevés.

L'objectif doit donc rester le même: réduire le nombre d'accidents et faire en sorte que chaque travailleur puisse rentrer chez lui sain et sauf à la fin de sa journée de travail. Nous serons attentifs à la sortie du rapport final. Je vous remercie.

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

Le **président**: Monsieur le ministre, nous arrivons à la question que vous avez absolument voulu que l'on vous pose. Nous verrons si vous le regretterez ou non.

08.04 Sophie Thémont (PS): Peut-être que la réponse est positive, monsieur le président! En tout cas, c'est très gentil.

Le **président**: Il faut toujours terminer sur une note positive!

09 Question de Sophie Thémont à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'impact négatif de la réforme des allocations de chômage sur la formation des aides familiales" (56015100C)

09 Vraag van Sophie Thémont aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De negatieve gevolgen van de hervorming van de werkloosheidsuitkeringen voor de opleiding gezinshulp" (56015100C)

09.01 Sophie Thémont (PS): Monsieur le ministre, un centre qualifiant actif dans la formation d'aides familiales m'a récemment fait part d'une situation qui illustre parfaitement un premier effet dommageable de la réforme concernant les parcours de formation et de réorientation professionnelle.

Une apprenante engagée dans une formation intensive de dix mois menant à un emploi a été contrainte d'abandonner son parcours après avoir perdu ses allocations de chômage, alors même qu'elle avait déjà réalisé près des trois quarts de sa formation. Elle a dû se tourner vers un emploi alimentaire, renonçant ainsi à un métier dans lequel elle souhaitait s'investir durablement et relevant d'un secteur où les besoins sont pourtant croissants.

Les formations menant au métier d'aide familiale nécessitent un engagement long et structurant, difficilement compatible avec une limitation stricte dans le temps des allocations de chômage. Or, contrairement aux formations en soins infirmiers ou d'aide-soignant, aucune dérogation n'est actuellement prévue pour ces parcours, alors même que ce métier est reconnu comme critique.

Dans le même temps, les autorités régionales évoquent la possibilité d'ouvrir davantage l'accès à la profession, y compris à des profils ne disposant pas des qualifications initiales requises. Cette orientation interroge, alors que des personnes motivées sont empêchées de terminer leur formation faute de revenus.

Monsieur le ministre, cette situation met en lumière un risque réel de rupture de parcours et de découragement, ainsi qu'un manque de cohérence entre les objectifs affichés en matière d'emploi et les effets concrets de la réforme.

Comment justifiez-vous l'absence de dérogation pour les formations menant au métier d'aide familiale, malgré les besoins importants dans ce secteur? Envisagez-vous d'étendre les exceptions existantes à ces formations afin d'éviter des abandons en cours de parcours? Plus largement, comment comptez-vous garantir que la réforme soutienne effectivement les parcours de réorientation vers des métiers essentiels plutôt que de les freiner? Merci.

09.02 David Clarinval, ministre: Madame Thémont, je vous remercie pour votre question qui illustre en effet la tension qui peut exister entre, d'une part, la nécessaire réforme de notre système d'assurance chômage et, d'autre part, l'accompagnement des parcours de formation.

Permettez-moi tout d'abord de rappeler le sens de la réforme. Celle-ci vise à rétablir le caractère assurantiel de notre système, à renforcer les incitants à l'emploi et à favoriser une réinsertion plus rapide et plus durable sur le marché du travail. Elle ne poursuit en aucun cas l'objectif de décourager des parcours de formation pertinents, bien au contraire.

C'est précisément pour cette raison que des exceptions ont été prévues, notamment une exception temporaire pour les formations menant à des métiers en pénurie entamées avant le 31 décembre 2025, ainsi qu'une exception permanente pour les formations de soins infirmiers et d'aide-soignant.

Ces choix ont été posés sur la base de critères objectifs. Je ne les répéterai pas ici, mais je vous renvoie à la motivation détaillée qui figure dans l'exposé des motifs de la législation, ainsi qu'aux échanges antérieurs sur le sujet tenus dans notre Assemblée.

L'exception prévue pour les formations de soins infirmiers et d'aide-soignant fera par ailleurs l'objet d'une évaluation avant 2028, comme le prévoit la législation.

Par ailleurs, il est essentiel de rappeler que l'accompagnement des demandeurs d'emploi en formation relève également d'une compétence régionale. Comme cela a déjà été indiqué à de nombreuses reprises, la plupart des formations proposées par les services régionaux de l'emploi peuvent être achevées dans la durée d'indemnisation désormais limitée du chômage. Cela suppose toutefois une approche plus active et plus anticipative.

Par une coordination étroite avec les responsables politiques régionaux, nous veillons à garantir la cohérence et l'efficacité des dispositifs de formation, d'orientation et de soutien financier. Je tiens également à souligner que le suivi des formations ne suppose pas nécessairement une situation de chômage. De nombreuses formations et parcours peuvent être combinés avec une activité professionnelle.

Plus largement, je tiens à souligner que notre objectif reste inchangé: soutenir les transitions professionnelles vers des métiers utiles à la société, tout en veillant à ce que les dispositifs publics soient à la fois justes, soutenables et incitatifs. Je resterai attentif à l'évolution de cette situation ainsi qu'aux effets des mesures sur les possibilités de formation des demandeurs d'emploi. Cela demeure un levier essentiel pour la réinsertion sur le marché du travail. Je ne vous cache pas, madame Thémont, que j'ai fréquemment des échanges avec mon collègue Jeholet, notamment pour que les politiques qui sont menées au niveau régional et au niveau fédéral aillent dans la même direction.

09.03 Sophie Thémont (PS): Merci pour vos réponses. Le témoignage que j'ai relayé montre quand même bien que, aujourd'hui, la réforme du chômage pose un problème de fond et qu'elle défavorise aussi les personnes qui entament un parcours de réorientation. Je m'inquiète donc. On peut considérer en effet que le métier d'aide familiale est essentiel et important. C'est un métier difficile. C'est aussi un métier en pénurie. Il demande un minimum de dix mois de formation. Or on voit qu'avec une limitation stricte des allocations de chômage dans le temps, ces parcours deviennent de plus en plus intenable et difficiles.

Vous l'avez dit: vous avez prévu des exceptions pour les formations d'infirmier et d'aide-soignant; mais pour les aides familiales, il n'y a rien du tout. Aucune solution n'existe. Toute une série de personnes se retrouvent donc finalement aussi sur le carreau.

Je voulais en effet vous demander d'ouvrir cette porte à ce métier d'aide familiale, peut-être de manière transversale avec le ministre régional, comme vous l'avez dit. Ce métier est important et, comme je l'ai dit, ces personnes se retrouvent sur le carreau. Ma question portait là-dessus.

J'espère que vous porterez, ou que vous examinerez au moins cette demande essentielle. C'est une demande criante du secteur. J'ai eu l'occasion d'être interpellée et de vous donner un exemple, mais ce n'est pas le seul exemple dans ce secteur, monsieur le ministre.

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

*La réunion publique de commission est levée à 12 h 19.
De openbare commissievergadering wordt gesloten om 12.19 uur.*

Schriftelijk behandelde mondelinge vragen

Questions orales traitées par écrit

10 Question de Sophie Thémont à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les pertes d'emploi dans le secteur technologique" (56015102C)

10 Vraag van Sophie Thémont aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het verlies van banen in de technologiesector" (56015102C)

Monsieur le Ministre,

Le secteur technologique belge est aujourd'hui confronté à de fortes tensions. Selon une étude récente d'Agoria, les droits de douane imposés par les États-Unis ont déjà entraîné la perte de 1.500 emplois en Belgique, ainsi qu'un recul de près de 70 millions d'euros d'investissements.

Ces chiffres sont particulièrement préoccupants. Ils illustrent concrètement l'impact des tensions commerciales internationales sur l'emploi dans notre pays, et ce dans un secteur stratégique qui réalise près de la moitié de son chiffre d'affaires à l'exportation. La Belgique a d'ailleurs exporté 7% de produits technologiques de moins vers les États-Unis.

Au-delà de ces pertes directes, l'incertitude économique pèse également sur les perspectives d'embauche : plus de deux tiers des entreprises concernées indiquent revoir leurs plans de recrutement à la baisse, tandis qu'une part importante reporte ses investissements.

Monsieur le Ministre, dans un un contexte où de nombreux travailleurs et travailleuses sont déjà confrontés à la précarisation du marché de l'emploi, ces évolutions ne peuvent être ignorées.

Comment analysez-vous l'impact de ces mesures commerciales sur l'emploi en Belgique, en particulier dans les secteurs exposés à l'exportation ?

Quelles mesures comptez-vous mettre en place pour protéger les travailleurs et travailleuses concernés et limiter les pertes d'emplois liées à ces tensions internationales ?

Enfin, une stratégie spécifique est-elle prévue pour soutenir l'emploi dans les secteurs industriels et technologiques particulièrement touchés par cette situation ?

Je vous remercie.

Antwoord - Réponse:

*La réponse n'a pas été fournie par le gouvernement dans les délais.
Het antwoord werd niet tijdig door de regering bezorgd.*

11 *Vraag van Anja Vanrobaeys aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Arbeidstijdregistratie" (56015927C)*

11 *Question de Anja Vanrobaeys à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'enregistrement du temps de travail" (56015927C)*

Mijnheer de minister,

In lijn met het regeerakkoord werd afgesproken dat vanaf 1 januari 2027 een systeem van arbeidstijdregistratie wordt ingevoerd. Na het CCOO arrest in 2019 en het Loredas arrest in 2024 is België daarmee één van de laatste lidstaten om de Europese rechtspraak in de wetgeving op te nemen.

Europa is duidelijk, regels rond arbeidstijd zijn pas zinvol als werktijden ook worden geregistreerd. Enkel op die manier kunnen we er bijvoorbeeld voor zorgen dat werknemers ook alle gepresteerde uren uitbetaald krijgen. Meer bepaald stelt Europa dat er een systeem moet komen dat werkgevers verplicht de dagelijkse en wekelijkse arbeidstijd op een betrouwbare, objectieve en toegankelijke manier te registreren. Dat de gegevens betrouwbaar en objectief moeten zijn is evident, maar ook toegankelijkheid is erg belangrijk. Werknemers, werknemersvertegenwoordigers en de arbeidsinspectie moeten deze gegevens kunnen inkijken, anders riskeert arbeidstijdregistratie een lege doos te worden.

Interessant is verder dat het Loredas arrest duidelijk maakt dat arbeidstijdregistratie ook verplicht wordt voor telewerkers. Het is niet omdat werknemers op een afstand werken, dat zij geen recht hebben op de uitbetaling van hun werkelijk gepresteerde uren.

Mijn vragen:

Wat is de stand van zaken van de invoering van het systeem van arbeidstijdregistratie?

Op welke manier zal de regering garanderen dat het systeem voldoet aan de voorwaarden zoals geformuleerd door het Hof van Justitie, dat het betrouwbaar, objectief en toegankelijk is?

Zal de verplichting tot arbeidstijdregistratie van toepassing zijn op alle werknemers en werkgevers? Indien niet, welke categorieën van werknemers en werkgevers worden uitgesloten en op basis van welke motivering?

Op welke manier zal de regering rekening houden met telewerk en hybride werkvormen bij de uitwerking van het systeem van arbeidstijdregistratie?

Bent u van plan om een strafbepaling op te nemen voor werkgevers die de verplichtingen niet respecteren? Zal deze overeenkomen met de strafbepaling die momenteel geldig is voor de arbeidstijdregistratie van glijdende uurroosters?

Antwoord - Réponse:

*Het antwoord werd niet tijdig door de regering bezorgd.
La réponse n'a pas été fournie par le gouvernement dans les délais.*

12 *Vraag van Anja Vanrobaeys aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De werkdruk" (56016331C)*

12 *Question de Anja Vanrobaeys à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La charge de travail" (56016331C)*

Mijnheer de minister,

Uit recent onderzoek van hr-dienstverlener en onderzoeksbureau blijkt dat zowel werkgevers als werknemers aangeven dat de werkdruk in ons land hoog tot te hoog is. Bijna de helft van de werkgevers (45,7%) en werknemers (45,9%) deelt die analyse. Meer dan de helft van de werknemers en bijna de helft van de werkgevers stelt bovendien dat de werkdruk het afgelopen jaar verder is toegenomen.

Volgens het onderzoek zijn personeelstekorten de belangrijkste oorzaak van die stijgende druk, gevolgd door een toename van taken en verantwoordelijkheden. Tegelijk blijkt dat werkgevers en werknemers verschillend kijken naar oplossingen om het welzijn op het werk te verbeteren. Werknemers hechten veel belang aan variatie, ontwikkeling en autonomie in hun job, terwijl werkgevers meer nadruk leggen op samenwerking en teamcultuur, onder meer in het kader van hybride werken.

Mijn vragen:

Hoe evalueert u de resultaten van dit onderzoek over de stijgende werkdruk en de toenemende psychosociale belasting op de werkvloer?

Welke bijkomende maatregelen neemt u om werkbaar werk te bevorderen en psychosociale risico's, zoals stress en burn-out, structureel aan te pakken?

Hoe wil u werkgevers ondersteunen om samen met werknemers werkbare oplossingen uit te werken rond werkorganisatie, autonomie, taakvariatie en werk-privébalans?

Wordt overwogen om de sociale dialoog binnen ondernemingen rond psychosociaal welzijn en werkdruk verder te versterken, bijvoorbeeld via preventieplannen of bijkomende overlegmomenten?

Met dank voor uw antwoord,

Antwoord - Réponse:

Het antwoord werd niet tijdig door de regering bezorgd.

La réponse n'a pas été fournie par le gouvernement dans les délais.