

Commissie voor Sociale Zaken,
Werk en Pensioenen

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

van

du

WOENSDAG 15 JULI 2026

MERCREDI 15 JUILLET 2026

Voormiddag

Matin

La réunion publique de commission est ouverte à 9 h 49 et présidée par M. Denis Ducarme.
De openbare commissievergadering wordt geopend om 9.49 uur en voorgezeten door de heer Denis Ducarme.

01 Regeling van de werkzaamheden

01 Ordre des travaux

Le **président**: Chers collègues, vous avez reçu un email suite à la discussion que nous avons eue hier en présence de tous les groupes, excepté Anders. et Ecolo-Groen.

Il y a une séance plénière ce matin. Nous en avons déjà discuté, nous partons du principe que nous essayons d'éviter de tenir des séances de questions dans cette commission en même temps que les séances plénières. En effet, il y a souvent des débats qui touchent aux affaires sociales en séance plénière. Il est délicat de demander aux parlementaires d'être présents en commission des Affaires sociales, alors qu'il y a éventuellement un débat qui peut toucher à leurs attributions en plénière.

D'autre part, vous connaissez les critiques répétées, sur la base de ce qui est montré par les médias aux citoyens, qui relèvent toujours le fait que l'hémicycle est fort vide durant les débats. Évidemment, si nous commençons à organiser en même temps des séances de commission, il sera encore plus vide.

Ici, ce n'est pas la seule question. À 10 heures, il y aura une minute de silence pour les victimes des inondations, et je suppose que bon nombre d'entre vous souhaitent y assister. Il faut naturellement que l'hémicycle soit plein à l'occasion de cette minute de silence, c'est pourquoi nous devrions nous dépêcher.

Par ailleurs, le deuxième point à l'ordre du jour relève de la commission des Affaires sociales. Nous ne tiendrons pas une séance de questions ici alors que nous avons un débat à ce sujet en plénière. Nous avons donc émis la proposition hier, en collaboration avec le ministre, de traiter l'ensemble des questions par écrit, à l'exception des questions jointes et des débats d'actualité. Nous devons tenir une commission aujourd'hui pour concrétiser cette proposition. Nous vous avons demandé votre accord à cet effet hier par mail et n'avons pas reçu de réponse négative. Je vous propose dès lors de l'enregistrer et de veiller à ce que vous puissiez recevoir les réponses rapidement, si possible dans le courant de la journée, sinon demain – c'était l'une des conditions relevées par un certain nombre de députés, monsieur le ministre. Êtes-vous tous d'accord avec ce schéma tel que nous l'avons convenu hier? Est-ce clair pour tout le monde? Oui.

01.01 David Clarinval, ministre: En ce qui nous concerne, nous avons préparé toutes les réponses. Nous avons appris seulement hier que la commission était annulée. Tout est prêt. Je préférerais pouvoir vous les donner aujourd'hui, même par écrit, parce que je n'ai pas envie de les réactualiser dans deux ou trois mois. Si vous êtes d'accord, on peut vous les envoyer aujourd'hui ou demain ou plus tard.

Le **président**: Mais il y a des débats d'actualité.

01.02 David Clarinval, ministre: J'ai préparé une réponse sur les débats d'actualité aussi.

Le **président**: Ce n'est pas ce qui a été convenu hier avec les parlementaires qui étaient là. Il y a une dimension politique dans les débats d'actualité qui a été relevée hier. Et pour les débats d'actualité,

certaines parlementaires, dont je suis le miroir aujourd'hui, ont indiqué qu'ils ne souhaitent pas voir les débats d'actualité traités par écrit. C'est ce qui a été dit hier par un certain nombre de parlementaires. Je ne vais pas aller à l'encontre de ce qui a été dit hier, parce qu'ils ne sont pas là.

01.03 Anja Vanrobaeys (Vooruit): De heer Tonniau, die nog niet aanwezig is, heeft gisteren gesteld dat daaraan een politieke dimensie vastzit. Ik heb mij daarbij aangesloten. Daar hangt een politiek debat aan vast.

Als de minister nu echter aangeeft dat hij op al de vragen de antwoorden vrijdag kan toesturen, ben ik bereid om op dat voorstel in te gaan. Wij hebben dan ten minste de antwoorden en wij kunnen dan na het reces bekijken welke vragen op dat moment actueel zijn. Wanneer de actuadebatten nog punten bevatten die actueel zijn, zullen we opnieuw vragen moeten indienen voor een nieuwe commissievergadering na het reces.

Ik heb bijvoorbeeld ook een samengevoegde vraag met mevrouw Muylle over de au-pairs. Zij heeft haar vraag schriftelijk ingediend. Onze vragen zijn echter samengevoegd. Een omzetting kan in dat geval niet automatisch. Als zij haar vraag echter schriftelijk indient, dien ik ze ook schriftelijk in.

Een en ander zal naar mijn mening dus leiden tot meer chaos. Daarom zou ik ervoor pleiten dat wij de antwoorden krijgen op alle vragen, dus ook op de samengevoegde vragen en de vragen in de actuadebatten. Het komt ons vervolgens toe om te bekijken wat wij daarmee na het reces doen.

Le **président**: Les parlementaires qui, comme Mmes Vanrobaeys et Muylle, ont plusieurs questions jointes peuvent le signaler aux services et demander au ministre que ces questions soient également traitées par écrit. Madame Vanrobaeys, pratiquement toutes vos questions se retrouvent dans les questions jointes. Félicitations! Nous contacterons donc les différents parlementaires pour leur demander s'ils sont d'accord de procéder de la sorte pour les questions jointes. Quant aux débats d'actualité, compte tenu des remarques d'hier, je me dois de les agender en septembre. Sommes-nous d'accord sur ce type de fonctionnement?

01.04 Vincent Van Quickenborne (Anders.): Monsieur le président, je comprends que vous essayiez de trouver une solution, mais j'ai aussi des questions jointes, notamment sur les flexi-jobs, pour lesquelles je voudrais recevoir la réponse. Ensuite, je pense que la manière dont vous proposez de fonctionner n'exclut pas que demain, en plénière, il y ait des questions des parlementaires entre autres sur les flexi-jobs. C'est un débat qui est en cours, et le ministre a bien suivi ce que ses collègues ont dit à ce sujet. C'est une attaque frontale contre une construction libérale, et je pense que demain il y aura un débat en séance plénière.

Le **président**: Si le débat de la séance plénière vide le débat de la commission, on le constatera. En attendant, monsieur Van Quickenborne, si vous avez des questions jointes avec d'autres parlementaires, je vous invite à prendre contact avec eux pour voir s'ils sont d'accord pour qu'on les traite par écrit. Je pense que si on part sur cette base, on respecte les avis donnés par tous les parlementaires.

Je vous invite, si tout le monde est d'accord, à arrêter la réunion car la minute de silence va commencer en séance plénière.

La réunion publique de commission est levée à 09 h 59.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 09.59 uur.

Schriftelijk behandelde mondelinge vragen

Questions orales traitées par écrit

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

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

l'Agriculture.

02 Vraag van Kurt Moons aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De administratieve vereenvoudiging versus de toenemende regeldruk voor ondernemingen" (56014425C)

02 Question de Kurt Moons à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La simplification administrative face à la pression réglementaire croissante pour les entreprises" (56014425C)

Vorige week nam ik kennis van een video ter gelegenheid van de plenaire vergadering van het Benelux Parlement, waarin u onder meer stelde dat "ondernemingen, en in het bijzonder voor KMO's, vandaag een aantal obstakels kennen waaronder regelgevende fragmentatie, administratieve complexiteit en verschillen in de toepassing van de regels tussen lidstaten" en dat "deze fragmentatie een reële kost heeft". Waarna u vervolgt: "onze ondernemingen moeten evolueren in een voorspelbare en minder complexe regelgevende omgeving. Het verminderen van administratieve lasten is essentieel voor hun competitiviteit".

Die boodschap staat in schril contrast met wat de federale regering tegelijkertijd oplegt aan Belgische bedrijven. Zo voerde België de Peppol-verplichting voor e-facturatie in per 1 januari 2026, terwijl de EU dit via de ViDA-richtlijn pas tegen 2030 verplicht. Een schoolvoorbeeld van goldplating, met boetes tot 5.000 euro bij niet-naleving. Daarboven komen de omzetting van de EU-loontransparantierichtlijn tegen juni 2026, een verplicht tijdregistratiesysteem voor alle werkgevers vanaf 1 januari 2027, de meerwaardebelasting van 10% op financiële activa, en de administratief complexe centenindex die ingaat op 1 juni 2026.

Graag verneem ik van de minister:

- 1. Hoe verzoent u uw pleidooi voor minder regelgeving met de beslissing om de Peppol-verplichting vroeger en strenger in te voeren dan de Europese richtlijn vereist?*
- 2. Welke concrete rechtvaardiging heeft u voor de gelijktijdige invoering van de loontransparantiewetgeving en het verplichte tijdregistratiesysteem, twee maatregelen die een aanzienlijke bijkomende administratieve last opleggen, in het bijzonder aan kmo's?*
- 3. Welke concrete initiatieven heeft u reeds genomen of gepland om de administratieve regeldruk voor ondernemingen effectief te verminderen, en hoe meet u de impact daarvan?*
- 4. Hoe verhoudt uw discours over administratieve vereenvoudiging zich tot de invoering van de meerwaardebelasting en de centenindex, maatregelen die door werkgevers en ondernemersorganisaties worden omschreven als een verzwaring van de fiscale en administratieve last?*

Antwoord - Réponse:

Wat betreft uw vraag over de Peppol-verplichting, dit valt niet onder mijn bevoegdheid. Ik nodig u uit om deze te stellen aan de bevoegde minister, namelijk de minister van Financiën.

De Richtlijn Loontransparantie, die momenteel in Belgisch recht wordt omgezet, omvat een bepaald aantal nieuwe transparantieplichtingen voor ondernemingen. In het kader van deze werkzaamheden wordt evenwel bijzondere aandacht besteed aan de proportionaliteit tussen deze nieuwe verplichtingen en de administratieve lasten die eruit zullen voortvloeien.

Wat de registratie van de arbeidstijd betreft, ligt momenteel een tekst ter advies voor bij de Nationale Arbeidsraad die uitvoering geeft aan de beslissing die genomen werd in het kader van de begrotingsonderhandelingen. Deze tekst voorziet voor de werkgevers geen disproportionele administratieve overlast. Aangezien de keuze van het systeem van registratie volledig vrij te kiezen zal zijn door de werkgever.

Ik heb al een aantal initiatieven genomen om de administratieve last voor ondernemingen te verminderen.

Zo werd met de wet van veertien (14) januari tweeduizend zes en twintig (2026) houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken de Federal Learning Account afgeschaft.

Daarnaast bevat het intussen goedgekeurde wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen verschillende maatregelen die de administratieve last voor ondernemingen verlichten, waaronder de mogelijkheid om in het arbeidsreglement een kader van de gewone arbeidstijd vast te stellen in plaats van alle afzonderlijke uurroosters in het arbeidsreglement op te nemen, evenals de afschaffing van de verplichting voor uitzendbureaus om, voor iedere uitzendkracht afzonderlijk, een voorafgaande intentieverklaring op te stellen uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht voor de eerste maal in dienst treedt.

Op regeeringsniveau werd in december tweeduizend vijf en twintig (2025) een Federaal Actieplan voor Administratieve Vereenvoudiging (FAAV) opgesteld om de ambities van de federale regering op het vlak van administratieve vereenvoudiging verder vorm te geven.

In het kader hiervan werd een lijst van prioritaire projecten vastgesteld, waaronder ook een aantal projecten die betrekking hebben op het beleidsdomein van werk. De Dienst Administratieve Vereenvoudiging van de FOD BOSA is verantwoordelijk zijn voor de opvolging van die projecten, in samenwerking met de verantwoordelijke administraties.

Zelf werk ik in dit kader aan een voorontwerp van wet die een hele reeks maatregelen uit dit actieplan zal uitvoeren.

Administratieve vereenvoudiging blijft immers een prioriteit van mijn beleid. Met respect voor het Europees rechtskader waak ik erover dat de administratieve lasten voor ondernemingen, en in het bijzonder voor kmo's, maximaal worden beperkt.

Nieuwe maatregelen kaderen in bredere beleidsdoelstellingen, maar bij hun uitwerking wordt systematisch ingezet op vereenvoudiging, digitalisering en het vermijden van onnodige lasten. De praktische toepasbaarheid voor ondernemingen staat voor mij in elk geval centraal.

Ik steun bovendien het Europese vereenvoudigingsproces "omnibus" volledig. In dat kader steun ik ook de omnibus-initiatieven op Europees niveau, die precies tot doel hebben regelgeving te vereenvoudigen en administratieve lasten te verminderen. Dit jaar zal ik de vereenvoudigde CSRD-richtlijn (Corporate Sustainability Reporting Directive) in Belgisch recht omzetten. Mijn wetsontwerp zou moeten worden goedgekeurd door de ministerraad van aanstaande vrijdag 17 juli.

[03] Question de Sarah Schlitz à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La hausse des temps partiels en Belgique et les inégalités de genre" (56014643C)

[03] Vraag van Sarah Schlitz aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De toename van het aantal deeltijdwerkers in België en de genderongelijkheid" (56014643C)

Monsieur le Ministre,

Selon un rapport de Statbel, près d'un tiers des salariés en Belgique travaillaient à temps partiel en 2025, une proportion en augmentation constante au fil des années.

Ce régime de travail concerne particulièrement les femmes (41 %, contre 15 % des hommes). Celles-ci sont en effet plus souvent contraintes de concilier leur activité professionnelle avec la prise en charge des enfants, d'un proche en perte d'autonomie. Le rapport souligne à cet égard la dimension fortement genrée du phénomène : plus d'une femme sur trois travaille à temps partiel pour s'occuper d'un proche, contre un homme sur sept. Dans ces situations, le temps partiel n'apparaît dès lors pas comme un choix mais plutôt une contrainte subie.

Ces constats confirment la nécessité de structurer davantage le marché du travail afin de corriger des inégalités persistantes. Or, à la lumière des réformes menées par votre gouvernement, tant en matière d'emploi que de pensions, il apparaît que l'écart se creuse entre les carrières dites « idéales » (continues, complètes et linéaires) et celles que la réalité impose à de nombreuses travailleuses, au détriment de ces dernières.

Monsieur le ministre :

Quelles mesures entendez-vous prendre afin de soutenir les femmes contraintes de recourir au travail à temps partiel ?

Veillez-vous à l'impact des politiques que vous mettez en place sur les carrières des femmes, souvent morcelées et moins linéaires ?

Quels sujet sont sur la table de la CIM emploi en ce moment? Une réflexion sur les places en crèche, en institution ou les infirmières à domicile est-elle en route?

Ne craignez-vous pas que les politiques d'austérité en FWB prévoyant le gel de l'indexation des subsides ONE, qui permettent notamment de payer les gardiennes ONE, ne renforce ce problème?

Une réflexion sur le temps de travail des travailleuses dans les titres-services et autres secteurs où les temps partiels sont structurels, est-elle en cours?

Une législation prévoit qu'un travailleur à temps partiel est prioritaire pour bénéficier d'heures de travail qui se libèrent ou se créent dans l'entreprise, comment veillez-vous à son application?

Enfin, votre collègue le ministre des Pensions a engagé une réforme valorisant les carrières stables, complètes et continues. Au regard des constats dressés par ce rapport, qui montre un risque accru de pénalisation des travailleuses, avez-vous envisagé des ajustements visant à garantir une meilleure équité dans les pensions présentes et futures des femmes ?

Antwoord - Réponse:

Selon l'analyse de Statbel que vous citez, en 2025, 28,1% des salariés en Belgique travaillaient à temps partiel. Si l'on observe une progression récente du temps partiel, celle-ci est principalement portée par les hommes, tandis que la situation des femmes tend plutôt à se stabiliser.

Le travail à temps partiel s'est fortement développé en Belgique au cours des dernières décennies, ce qui en fait aujourd'hui une composante structurelle du marché du travail. Mais il faut aussi rappeler que le travail à temps partiel constitue, pour beaucoup de travailleurs et d'entreprises, une forme d'emploi indispensable qui permet précisément une participation accrue au marché du travail.

La proportion de temps partiels plus élevée chez les femmes reste liée à des réalités sociales relevant de la sphère privée.

C'est dans cet équilibre que nous agissons. Ce gouvernement met plusieurs leviers importants en place favorisant une participation accrue sur le marché du travail, sans distinction de genre.

Comme vous le soulignez, il y a très certainement un besoin de renforcer l'offre de l'accueil de la petite enfance et de l'extrascolaire. Pour ces mesures, je vous renvoie vers les entités fédérées qui sont compétentes. Elles sont également compétentes pour les titres-services, les subsides ONE, etc. Il ne m'appartient donc pas de me prononcer sur ces choix.

En matière d'emploi, je peux souligner les mesures suivantes:

- **Temps partiel**

Concernant le droit de priorité des travailleurs à temps partiel pour accéder à des heures complémentaires ou à un temps plein, celui-ci est clairement prévu par la loi. Le travailleur à temps partiel doit demander par écrit à l'employeur de bénéficier en priorité d'un emploi à temps plein ou d'un emploi à temps partiel comportant davantage d'heures. Cette priorité s'applique lorsqu'il existe un poste vacant dans l'entreprise correspondant aux compétences du travailleur. Les employeurs sont également tenus d'informer les travailleurs à temps partiel des postes vacants à temps partiel ou à temps plein qui se libèrent dans l'entreprise. Et il ne s'agit pas d'un droit théorique : son respect est effectivement contrôlé par mes services d'inspection.

- **Allocation de garantie de revenus (AGR)**

Un mécanisme structuré existe, notamment pour les travailleurs bénéficiant d'une allocation de garantie de revenus. L'ONEM, l'ONSS et les services d'inspection collaborent étroitement : déclaration des demandes de temps plein, suivi des refus d'offres, contrôle de l'évolution du volume de travail chez les employeurs et, le cas échéant, application de sanctions, y compris une cotisation de responsabilisation.

Je souligne, dans ce cadre, que la nouvelle réglementation du chômage prévoit une exception à la limitation dans le temps pour les bénéficiaires de l'allocation de garantie de revenus qui travaillent au

moins à mi-temps. Les chiffres de l'ONEM montrent que cette mesure bénéficie principalement aux femmes.

La CIM Emploi examine actuellement plusieurs dossiers de coordination interfédérale liés à l'activation, à la disponibilité des demandeurs d'emploi, aux publics éloignés du marché du travail, à la formation et à l'échange de données. La question de la capacité d'accueil dans les crèches ou les institutions, ainsi que l'organisation des soins infirmiers à domicile, ne relève pas directement de la CIM Emploi. Elle peut toutefois être abordée sous l'angle des pénuries de personnel et de la mobilisation de la main-d'œuvre, en concertation avec les conférences interministérielles et les ministres matériellement compétents.

Enfin, en ce qui concerne la réforme des pensions, je vous invite à interroger directement mon collègue compétent en la matière.

04 Vraag van Axel Ronse aan Frank Vandenbroucke (VEM Sociale Zaken, Volksgezondheid, belast met Armoedebestrijding) over "De stijging van het aantal werklozen die een studie of opleiding tot een knelpuntberoep aanvatten" (56015028C)

04 Question de Axel Ronse à Frank Vandenbroucke (VPM Affaires sociales, Santé publique, chargé de la Lutte contre la pauvreté) sur "Le nombre croissant de chômeurs entamant des études ou une formation menant à un métier en pénurie" (56015028C)

Geachte minister,

Uit uw antwoord op mijn schriftelijke vraag nr 799 blijkt een aanzienlijke stijging van het aantal vergoede volledig werklozen die een vrijstelling hebben van inschrijving als werkzoekende wegens het volgen van studies of een opleiding tot knelpuntberoep. Dit betekent dat ze op die manier langer hun werkloosheidsuitkering kunnen behouden.

Wanneer werklozen die opleiding legitiem aanvatten met de doelstelling daarna opnieuw duurzaam actief te zijn op de arbeidsmarkt, is dit alleen maar toe te juichen.

Echter was er bijvoorbeeld in november 2025 sprake van een stijging van meer dan 70% ten opzichte van het aantal in november 2024. Deze aanzienlijke stijging doet vermoeden dat een deel van de betrokkenen het aanvatten van de studie zien als een piste om de stopzetting van de werkloosheidsuitkering te vermijden.

Daaromtrent de volgende vragen:

1. Wat is volgens u de oorzaak van de aanzienlijke stijging?
2. Welk type opleidingen kennen het meest aantal inschrijvingen, en welk type opleidingen zien de hoogste stijging van het aantal inschrijvingen? Kan u daarvoor ook de aantallen meegeven?
3. Wat is het profiel van de ingeschrevenen naar duurtijd van de werkloosheid? Kan u aangeven hoeveel personen zich inschreven die werkloos waren volgens volgende intervallen: 0 tot 6 maand werkloos; 6 maand tot 1 jaar werkloos; 1 jaar tot 2 jaar werkloos; 2 tot 5 jaar werkloos; 5 tot 10 jaar werkloos; 10 tot 20 jaar werkloos; meer dan 20 jaar werkloos.
4. Kan u meegeven wat de regionale spreiding is van het aantal werklozen die zich inschreef? Hoeveel Vlamingen, hoeveel Walen en hoeveel Brusselaars?

Antwoord - Réponse:

Vraag 1:

Het toekennen van de vrijstelling van IWZ voor het volgen van (beroeps)opleidingen is een regionale bevoegdheid. Omdat deze opleidingen en studies het recht kunnen verlengen, werd in het Regeerakkoord gevraagd om in een federale opvolging te voorzien. De RVA is momenteel bezig met het uitwerken van controles. Hierover zijn nog geen cijfers beschikbaar.

Ik verwijs u voor het overige ook naar mijn antwoord op uw vraag n° 16017.

Vraag 2:

De RVA beschikt niet over het type van opleiding. Deze gegevens zijn op te vragen bij de regionale instellingen.

Vraag 3:

De RVA beschikt niet over het aantal inschrijvingen, enkel over het aantal vergoede werklozen. Om de notie van inschrijvingen te benaderen, werd in het kader van deze vraag het aantal instromers in het 2de semester bepaald als volgt:

- er werd geen betaling volledige werkloosheid vastgesteld met een vrijstelling voor het volgen van opleidingen of hervatten van studies voor knelpuntberoepen in het 1ste semester van het jaar

én

- er werd minstens 1 betaling volledige werkloosheid vastgesteld met een vrijstelling voor het volgen van opleidingen of hervatten van studies voor knelpuntberoepen in het 2de semester van het jaar.

05 *Question de Isabelle Hansez à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'anticipation de l'impact de l'IA sur l'emploi et l'adaptation des formations et reconversions" (56015035C)*

05 *Vraag van Isabelle Hansez aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het anticiperen op de impact van AI op werk en het aanpassen van opleidingen en omscholingen" (56015035C)*

Monsieur le Ministre,

Vous le savez, depuis le début de cette législature, l'impact de l'intelligence artificielle sur notre économie et sur l'emploi constitue une priorité pour Les Engagés. Nous vous avons d'ailleurs déjà alerté à plusieurs reprises sur ces transformations, et nous savons que vous êtes attentif à ces enjeux.

L'actualité récente, avec l'annonce de suppressions d'emplois dans un grand groupe bancaire européen dans le cadre de sa stratégie d'automatisation, illustre très concrètement une évolution de fond : l'intelligence artificielle permet désormais de prendre en charge un nombre croissant de tâches, y compris dans des fonctions qualifiées du secteur des services.

Cette évolution ouvre des perspectives importantes en termes de productivité et de compétitivité. Mais elle pose également une question centrale : celle de notre capacité collective à anticiper ces mutations et à accompagner les travailleurs dans cette transition.

Pour nous, l'enjeu est clair : il ne s'agit pas de freiner l'innovation, mais d'éviter qu'elle ne se traduise par des ajustements brutaux et subis. Cela suppose d'identifier en amont les métiers en transformation, d'adapter plus rapidement les politiques de formation et de reconversion, et de garantir des trajectoires professionnelles durables.

Dans cette perspective, nous devons passer d'une logique réactive à une véritable stratégie d'anticipation, articulée entre les acteurs publics, les partenaires sociaux et les entreprises.

Dès lors, Monsieur le Ministre :

1) Comment le gouvernement structure-t-il aujourd'hui une stratégie proactive d'anticipation des effets de l'intelligence artificielle sur l'emploi en Belgique ?

2) Quelles mesures concrètes entendez-vous renforcer pour adapter plus rapidement les politiques de formation et de reconversion aux transformations induites par l'IA, en particulier dans les secteurs de services ?

Je vous remercie pour vos réponses.

Antwoord - Réponse:

1. La Belgique a fait le choix d'une approche coordonnée et cohérente avec la répartition des compétences. Dans ce cadre, le Plan national de convergence pour le développement de l'intelligence artificielle (approuvé en Conseil des ministres le 28 octobre 2022) fixe neuf objectifs, dont "Former mieux et tout au long de la vie" pour faire de la Belgique une #SmartAINation. Ce Plan s'appuie sur un Comité d'orientation associant notamment les autorités fédérales, les entités fédérées, les universités et les partenaires sociaux. Ce Comité se réunit au minimum trois fois par an, peut créer des sous-groupes avec des experts externes et assure ainsi un pilotage continu de la mise en œuvre.

Parallèlement, mes services mettent tout en œuvre pour mieux comprendre les effets de l'IA sur le marché du travail belge. Le Conseil supérieur de l'emploi y a consacré son rapport annuel publié en février 2026 et, d'après cette étude, rien n'indique pour l'instant que l'IA ait des effets négatifs globaux sur l'emploi. Un projet de recherche financé par Belspo et mené par plusieurs universités permettra de cartographier de manière encore plus détaillée l'impact tant quantitatif que qualitatif sur les secteurs belges, mais ce projet est encore en cours. Par ailleurs, nous collaborons activement avec des institutions internationales telles que la Commission européenne, l'OCDE et l'OIT afin d'orienter la politique en matière d'IA. Les partenaires sociaux se penchent également sur ce thème. Dans plusieurs secteurs, des groupes de travail ont déjà été mis en place à ce sujet et les fonds de formation réfléchissent à ce défi. Le Conseil national du travail prépare également un avis sur le thème de l'IA. Ils peuvent s'appuyer sur l'accord-cadre sur la numérisation conclu par les partenaires sociaux européens en 2020, ainsi que sur la CCT n° 39 du 13 décembre 1983 concernant l'information et la concertation sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies. Dans ce même cadre, plusieurs auditions d'experts ont déjà été organisées sur l'influence de l'IA et des algorithmes sur le travail.

2. La politique d'adéquation des compétences et de formation relève de la compétence des régions et des communautés.

06 Question de Sarah Schlitz à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La grève des travailleurs de bpost et la qualité du dialogue social" (56015129C)

06 Vraag van Sarah Schlitz aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De staking van de werknemers van bpost en de kwaliteit van de sociale dialoog" (56015129C)

Monsieur le ministre,

Les travailleurs de bpost sont en grève depuis presque trois semaines pour dénoncer un projet de transformation unilatéral qui suscite de profondes inquiétudes sur leurs conditions de travail et sur la qualité du dialogue social.

Les travailleurs dénoncent notamment un décalage significatif des horaires, avec des tournées qui pourraient désormais se terminer en fin de journée. Ce changement remet en cause des équilibres de vie construits de longue date, notamment en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, et l'impossibilité de concilier leur travail avec une autre activité. Par ailleurs, les syndicats évoquent une flexibilité accrue et une mobilité imposée entre zones de distribution, ainsi qu'une réduction continue des effectifs parce que les départs ne sont pas remplacés. Dans ce contexte, ils dénoncent une concertation sociale jugée insuffisante, voire inexistante, et une direction qui n'écoute pas.

Monsieur le Ministre, bien que vous ne soyez pas directement compétent pour la gestion des entreprises publiques, vous êtes responsable du cadre général du droit du travail et du bon fonctionnement de la concertation sociale dans notre pays.

Dès lors, je souhaiterais vous poser les questions suivantes :

1. Comment évaluez-vous la qualité du dialogue social actuellement en cours au sein de bpost ? Considérez-vous que les principes fondamentaux de la concertation sociale sont respectés dans ce dossier ?

2. *Quels leviers pouvez-vous activer et travaillez-vous avec votre collègue la ministre Matz afin de garantir que les travailleurs concernés puissent réellement faire entendre leurs propositions dans le cadre de cette transformation ?*
3. *Plus largement, comment situez-vous ces actions dans l'évolution que vous souhaitez pour le marché du travail, marquée par une flexibilisation accrue et un renforcement du pouvoir d'organisation de l'employeur ? Comment le gouvernement entend-il garantir que ces transformations ne conduisent pas à un affaiblissement structurel de l'autonomie et de l'émancipation des travailleurs ?*

Je vous remercie.

Antwoord - Réponse:

En tant que ministre fédéral de l'Emploi, je ne suis pas compétent en matière de concertation sociale dans le secteur public. Pour les entreprises publiques, cette compétence relève de la responsabilité de ma collègue Madame la ministre Matz.

Mon administration m'avait, à l'époque, informé que ma collègue Madame Matz a sollicité l'intervention de conciliateurs sociaux pour le secteur public et que ces derniers ont pris contact avec les parties prenantes ainsi qu'avec le cabinet de Madame la Ministre.

L'intervention des conciliateurs sociaux pour le secteur public a contribué à la reprise du dialogue entre la direction et les organisations syndicales. Un préaccord de sortie de crise a été dégagé le 16 avril 2026, permettant une reprise progressive des activités et la résorption des perturbations affectant la distribution du courrier. La concertation sociale s'est ensuite poursuivie et a abouti, le 28 mai 2026, à la conclusion d'une convention collective de travail pour la période 2026-2027. Cette convention a permis de clôturer formellement le conflit social.

07 Vraag van Nathalie Muylle aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De stages in familiebedrijven" (56015138C)

07 Question de Nathalie Muylle à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les stages en entreprise familiale" (56015138C)

Mijnheer de minister,

Tijdens de bespreking van de beleidsnota gaf u aan dat er momenteel een overleg loopt om een raamovereenkomst te maken voor de aanstelling van een externe preventiedienst voor eenpersoonsvennootschappen wanneer ze een stagiair of leerling in het kader van duaal leren in dienst nemen. Deze nieuwe regeling is nodig omdat sinds enkele jaren de FOD WASO de welzijnswet strikter interpreteert, waardoor het voor zelfstandigen zonder personeel vandaag de facto onhaalbaar is geworden om nog langer stagiairs in dienst te nemen.

U gaf aan dat er een ontwerptekst werd voorbereid om aan de adviesorganen voor te leggen.

Het is belangrijk dat er evenwicht gevonden wordt in dit dossier. De welzijnswet moet uiteraard nageleefd worden en stages moeten veilig kunnen doorgaan, maar als dat tot gevolg heeft dat stages bij eenmanszaken in de praktijk onhaalbaar zouden blijken, is dat absoluut geen goede evolutie.

In die context heb ik de volgende vragen:

- *Wat zijn de grote lijnen van deze raamovereenkomst? Welke knelpunten ziet u nog?*
- *Welke bijkomende administratieve verplichtingen zullen er voor zelfstandigen bijkomen? In hoeverre is dit in proportie en kan u verzekeren dat dit er niet voor zal zorgen dat dit in de praktijk onhaalbaar wordt?*
- *Zijn er naast deze raamovereenkomst ook andere pistes die nog onderzocht worden? Ik denk hierbij aan bijkomende ondersteuning bv. op organisatorisch vlak of uitzonderingen op de strikte interpretatie van de wet voor deze zelfstandigen?*

Antwoord - Réponse:

Het dossier rond de stageplaatsen voor schoolgaande stagiairs is mij uiteraard goed bekend. De grote uitdaging in dit dossier bestaat erin de veiligheid van studenten te garanderen en de haalbaarheid en aantrekkelijkheid van het mentorschap te behouden, ook bij zelfstandigen zonder personeel.

Het gaat om een kwetsbare groep jongeren die zich nog volop in een leertraject bevindt en voor wie een veilige en kwaliteitsvolle stageomgeving essentieel is. Tegelijk mogen we de zelfstandigen zonder personeel niet ontmoedigen om zich te engageren voor wat een onmisbaar onderdeel vormt van de beroepsopleiding.

Daarom heb ik de administratie en mijn kabinet de opdracht gegeven om te werken aan een vernieuwd en duurzaam kader dat op een evenwichtige en pragmatische manier tegemoetkomt aan beide bekommernissen.

De vertegenwoordigers van de zelfstandigen worde actief betrokken bij de uitwerking van dit vernieuwd kader.

Bij de verdere uitwerking zullen drie doelstellingen centraal staan: de veiligheid van de studenten, de administratieve en operationele efficiëntie van het systeem en het beperken van de lasten en kosten voor zelfstandigen. Enkel wanneer deze elementen met elkaar in evenwicht worden gebracht, kunnen we zorgen voor voldoende en kwalitatieve stageplaatsen.

Het is immers van groot belang dat jongeren de kans krijgen om praktijkervaring op te doen in ondernemingen, terwijl zelfstandigen op een eenvoudige en rechtszekere manier hun expertise kunnen doorgeven aan de volgende generatie vakmensen.

Momenteel wordt nog onderzocht op welke wijze deze nieuwe werkwijze het best kan worden geïmplementeerd en welk juridisch of administratief instrument daarvoor het meest aangewezen is.

08 **Samengevoegde vragen van**

- **Nathalie Muylle aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De wetgeving met betrekking tot au pairs" (56015139C)**
- **Anja Vanrobaeys aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De misbruiken van het au-pairstatuut" (56016496C)**
- **Axel Ronse aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De au pairs in België" (56016498C)**
- **Jeroen Van Lysebettens aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Een betere bescherming voor au pairs" (56016970C)**

08 **Questions jointes de**

- **Nathalie Muylle à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La législation relative aux jeunes au pair" (56015139C)**
- **Anja Vanrobaeys à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les abus dans le cadre du statut "au pair"" (56016496C)**
- **Axel Ronse à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les jeunes au pair en Belgique" (56016498C)**
- **Jeroen Van Lysebettens à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les mesures à prendre pour mieux protéger les jeunes gens au pair" (56016970C)**

56015139C

Mijnheer de minister

U kent ongetwijfeld de problematiek rond au pairs. Hun statuut en bescherming is in ons land allerminst goed geregeld waardoor men soms in precaire situaties terechtkomt.

Op Vlaams niveau zijn al stappen gezet om de situatie van au pairs te verbeteren, met name door het verplicht tussenkomen van een derde partij als juridische werkgever, zoals bv. een au pairbureau. Dit is één van de maatregelen die de positie van au pairs moet versterken, maar de uitvoering van dit Vlaamse besluit is nog niet in werking getreden. Men moet namelijk op de federale maatregelen die er aan moeten komen rond het arbeidsrechtelijk statuut van au pairs.

De Vlaamse minister van Werk verwijst dan ook naar de besprekingen met uw kabinet om hier verdere stappen in te kunnen nemen.

In die context heb ik volgende vragen:

*Hoe verlopen de besprekingen met betrekking tot dit dossier?
Kunt u een update geven van de stand van zaken en ook de timing?
Waar zitten volgens u nog de knelpunten?*

56016496C

Mijnheer de minister,

Volgens recente berichtgeving en signalen van organisaties zoals Fairwork Belgium wordt het au-pairstatuut in België steeds vaker misbruikt als goedkope vorm van huishoudelijke arbeid en kinderopvang, terwijl het oorspronkelijk bedoeld is als instrument voor culturele uitwisseling.

Uit controles van de Vlaamse sociale inspectie blijkt dat tussen 2014 en 2025 in 40 procent van de gecontroleerde dossiers minstens één inbreuk werd vastgesteld, onder meer inzake te lange werkuren en het niet correct uitbetalen van het verplichte zakgeld. Verschillende getuigenissen tonen bovendien aan dat au pairs in de praktijk vaak functioneren als inwonende huishoudhulp of nanny's, zonder volwaardige arbeidsrechten of voldoende bescherming.

De Nationale Arbeidsraad wees reeds eerder op deze problematiek. In advies nr. 2.361 van 5 april 2023, uitgebracht in uitvoering van de Werkgelegenheidsconferentie 2022, vragen de sociale partners expliciet om voor au pairs te voorzien in een volwaardig werknemersstatuut, zodat zij tewerkgesteld worden met dezelfde rechten als huishoudpersoneel. Ook het federale regeerakkoord bepaalt dat er "werk wordt gemaakt van een grondig arbeidsstatuut dat de positie van de au pair beschermt".

Mijn vragen:

Erkent u dat het huidige au-pairstatuut in de praktijk te vaak gebruikt wordt als goedkope arbeidsconstructie in plaats van als systeem van culturele uitwisseling? Hoe evalueert u de vaststelling dat in Vlaanderen bij 40 procent van de gecontroleerde dossiers inbreuken werden vastgesteld? Beschikt u over gelijkaardige gegevens voor de andere gewesten? Zo ja, wat zijn daar de vaststellingen?

Hoe zal u uitvoering geven aan genoemd NAR-advies en de passage in het regeerakkoord? Bent u bereid werk te maken van een volwaardig werknemersstatuut voor au pairs, conform het advies van de NAR, zodat zij dezelfde sociale bescherming en arbeidsrechten genieten als huishoudpersoneel? Welke stappen werden reeds gezet en wat is de timing?

Zal u overleg opstarten met de gewesten met het oog op een grondige hervorming van het systeem, inclusief strengere regulering van au-pairbureaus en betere bescherming tegen misbruik?

Hoe wil u vermijden dat ook au pairs uit andere EU-lidstaten, die vandaag grotendeels buiten het zicht van de inspectiediensten blijven, in preciaire of misbruikgevoelige situaties terechtkomen?

56016498C

Geachte minister,

Een au pair wordt wettelijk gedefinieerd als een jongere die tijdelijk bij een gastgezin verblijft om de taal te leren en kennis te maken met de cultuur, in ruil voor lichte huishoudelijke taken. In de praktijk wordt het voornamelijk gebruikt als een goedkope vorm van kinderopvang en huishoudhulp voor de gastgezinnen en de au pairs zien het als een middel om geld te verdienen en een recht op verblijf te verkrijgen in België.

Van de 808 door de Vlaamse inspectie uitgevoerde controles tussen 2014 en 2025, werden er in 40% onregelmatigheden vastgesteld, goed voor 601 inbreuken in totaal.

Aangezien activiteiten van de au pair zich binnen de muren van het gastgezin afspelen is de controle moeilijk. Bovendien worden sociale inspectiebezoeken vooraf vaak aangekondigd, waardoor de betrokkenen zich kunnen voorbereiden.

Op Europese au pairs hebben we nauwelijks zicht, omdat ze onder het vrij verkeer van personen vallen. Die hebben dus geen arbeidskaart nodig, waardoor ze grotendeels buiten het bereik van bestaande regelgeving en controles blijven wat dus een potentieel problematische situatie betekend voor kwetsbare groep jongeren.

Er is dus veel misbruik van het systeem en een moeilijke controle.

Daaromtrent de volgende vragen:

1. Is er evenveel misbruik in elke deelstaat op te merken, of zitten daar verschillen tussen?
2. Word er, net zoals in Vlaanderen, in Wallonië en in Brussel gecontroleerd door de sociale inspectie?
3. Zitten er verschillen tussen de mate of wijze van de controles tussen de deelstaten? Zo ja, kan u die toelichten?
4. Is een werknemersstatuut voor de au pair-jongeren, in combinatie met erkende au pair bureaus als juridische werkgever, een oplossing volgens u?
5. Welke stappen zal u nemen om dit probleem op te lossen?

56016970C

Nadat Vlaams minister van werk het 'au pair' systeem in Vlaanderen omschreef als "platte commercie op de kap van kwetsbare meisjes", krijgt de sector steeds meer kritiek. We worden geconfronteerd met schrijnende verhalen over uitbuiting en misbruik; wat ook het buitenland bereikt. Een van de grootste au-pairbureaus van Zuid-Afrika heeft bv. beslist om geen zaken meer te doen met ons land.

Immers, terwijl au-pairs maximaal 20 uur per week en 4 uur per dag mogen werken in ruil voor een vergoeding van minimaal 450 euro per maand, en terwijl het au-pairsysteem vooral is opgezet als een cultureel uitwisselingsprogramma, waarbij jonge mensen de kans krijgen om een buitenlandse ervaring op te doen en de taal te leren, blijken er hier veel inbreuken op te zijn. Bijvoorbeeld, bij 40% van de controles van de sociale inspectie in Vlaanderen werd minstens één wettelijke inbreuk vastgesteld. Volgens Fairwork Belgium bestaat er een verkeerd beeld van wat een au-pair is, en worden ze vaak ingezet als goedkope huishoudhulp. Fairwork pleit ervoor om ofwel van het au-pairstatuut een arbeidssysteem te maken, waarbij werknemers alle arbeidsrechten krijgen, of het au-pairsysteem zelfs volledig af te schaffen.

In het regeerakkoord staat dat de gecombineerde vergunning zou worden toegepast bij verblijfsaanvragen van au-pairs.

Mijn vragen zijn:

Wat is de stand van zaken met betrekking tot de plannen van deze regering om de gecombineerde vergunning toe te passen bij au-pairs?

Gaat deze hervorming ook gepaard met een hervorming van het au-pairsstatuut, waardoor ze een loon krijgen met arbeidsrechten- en plichten?

Wordt dit op een interministeriële conferentie geagendeerd?

Hoe kunnen we au-pairs uit Europese lidstaten beter beschermen?

Zou het opzetten van een arbeidssysteem voor au-pairs ook van toepassing zijn op Europeanen?

Hoe kunnen we de registratie van Europese au-pairs bij de gemeenten verbeteren? Kunnen bewijsstukken worden gevraagd zoals een au-pairovereenkomst?

Hoe kijkt u naar de specifieke erkenningen voor uitzendbureaus die au-pairs koppelen aan Belgische gezinnen? Zal deze regering daar werk van maken?

Welke maatregelen kunnen binnen uw bevoegdheden genomen worden om au-pairs beter te beschermen?

Antwoord - Réponse:

Het statuut van au-pairjongere maakt deel uit van een strikt omkaderde regeling van tijdelijk verblijf met het oog op een taalkundige en culturele uitwisseling.

In dat kader wordt de au-pairjongere opgenomen in een gastgezin in ruil voor kost en inwon, een forfaitaire vergoeding en een beperkte deelname aan het gezinsleven overeenkomstig de geldende regels.

De regeling steunt op een duidelijke bevoegdheidsverdeling tussen de verschillende beleidsniveaus. De gewesten zijn exclusief bevoegd voor de afgifte van arbeidsvergunningen (arbeidskaart voor buitenlandse werknemers), terwijl de federale overheid uitsluitend tussenkomt voor de aspecten inzake verblijf, die onder de bevoegdheid van mijn collega, mevrouw Van Bossuyt, vallen.

In het licht van deze bevoegdheidsverdeling wordt het statuut van au-pairjongere niet gelijkgesteld met dat van werknemers in de zin van het arbeidsrecht, noch geïntegreerd in een stelsel zoals dat van het Paritair Comité drie honderd drie en twintig (323).

Ik herinner er ook aan dat het voorstellen van het au-pairsysteem als een alternatief voor kinderopvang of als een vorm van goedkope arbeidskracht indruist tegen de filosofie van het systeem en tegen het regelgevend kader ervan. Het systeem berust uitsluitend op een tijdelijke en omkaderde logica van culturele en taalkundige uitwisseling.

Op verzoek van bepaalde bevoegde ministers van de deelstaten heb ik hierover evenwel met hen overleg gepleegd.

Ik heb hen in dat kader meegedeeld dat ik au-pairjongeren niet wil integreren in een werknemersstatuut.

Er is immers niet aangetoond dat een dergelijke integratie de problemen zou oplossen die u in verband met dit statuut aanhaalt.

Voor het overige verwijs ik u naar de bevoegde gewestelijke overheden, alsook naar de overheden die bevoegd zijn voor de toegang tot het grondgebied.

De aspecten die betrekking hebben op de concrete organisatie van het systeem, de tewerkstellingsvoorwaarden en eventuele problemen die op het terrein worden vastgesteld, vallen immers onder hun bevoegdheid.

09 *Vraag van Kurt Moons aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De stijgende werkloosheid in Vlaanderen ondanks de beperking van de uitkeringen in de tijd" (56015177C)*

09 *Question de Kurt Moons à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'augmentation du chômage en Flandre malgré la limitation des allocations dans le temps" (56015177C)*

Eind maart 2026 telde de VDAB 115.358 uitkeringsgerechtigde werkzoekenden, een stijging van 3% tegenover een jaar eerder. Dat is opvallend, aangezien begin 2026 de beperking van de werkloosheid in de tijd werd ingevoerd. Ondanks die hervorming stijgt het aantal uitkeringsgerechtigden in Vlaanderen verder.

De verklaring ligt in de regionale structuur van de werkloosheid. In Wallonië en Brussel daalt het aantal uitkeringsgerechtigde werkzoekenden, maar dat wijst niet op economisch herstel. Die daling is vooral het gevolg van de dopstop: in deze gewesten zijn er relatief meer langdurig werklozen, die al in de eerste fasen van de hervorming hun uitkering verloren. In Vlaanderen is de werkloosheid doorgaans korter, waardoor de uitstroom uit de uitkering later op gang komt. Tegelijk neemt de instroom toe door een golf van collectieve ontslagen: in 2024 werden 6.742 werknemers getroffen, in 2025 nog 4.622, en begin 2026 kondigden 21 bedrijven ontslagen aan voor meer dan 1.500 werknemers.

De dalende uitkeringscijfers in Brussel en Wallonië verhullen bovendien een zorgwekkende realiteit. In Brussel steeg het aantal werkzoekenden bij het OCMW met 15,6%. In Wallonië nam het totale aantal

werkzoekenden toe met 12,4%. Le Forem telde slechts 36.903 vacatures voor 272.144 werkzoekenden, minder dan één vacature per zeven werkzoekenden. Mensen verdwijnen dus niet uit de statistieken omdat ze werk vinden, maar omdat hun uitkering stopt en ze naar het OCMW doorstromen of uit beeld verdwijnen.

Bevestigt u dat de daling van het aantal uitkeringsgerechtigde werkzoekenden in Brussel en Wallonië hoofdzakelijk te verklaren is door het grotere aandeel langdurig werklozen die door de dopstop hun uitkering verloren, en niet door een effectieve instroom naar werk?

Welke maatregelen neemt u om de loonkost en regeldruk voor Vlaamse bedrijven in kwetsbare sectoren te verlichten en verdere herstructureringen te voorkomen?

Bestaat er een federaal plan voor economische reconversie, zodat ontslagen werknemers kunnen doorstromen naar sectoren met vacatures?

Vindt u het aanvaardbaar dat de federale werkloosheidsverzekering bijdraagt aan een systeem waarbij gewesten met onvoldoende activering en jobcreatie de lasten afwentelen op een sociale zekerheid die in belangrijke mate door Vlaanderen wordt gedragen?

Antwoord - Réponse:

Mijnheer Moons,

Ik wil vooreerst waarschuwen voor te snelle conclusies op basis van de eerste maanden na de inwerkingtreding van de hervorming. De cijfers moeten uiteraard nauwgezet worden opgevolgd, maar zij laten vandaag nog geen definitieve evaluatie toe.

De beperking van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd treft in een eerste fase inderdaad vooral personen met een zeer lange werkloosheidsduur. Aangezien die groep relatief sterker vertegenwoordigd is in Brussel en Wallonië, is het logisch dat de statistische impact daar sneller zichtbaar wordt dan in Vlaanderen.

Wat Vlaanderen betreft, tonen de cijfers vooral dat de arbeidsmarkt dynamisch blijft. Er is nog altijd een belangrijke vraag naar arbeidskrachten, maar tegelijk zijn er ondernemingen en sectoren die door economische omstandigheden herstructureren. Het beleid moet dus tegelijk activeren, omscholen én ondernemingen ondersteunen om jobs te behouden en nieuwe jobs te creëren. De begeleiding, opleiding en activering van werklozen is een bevoegdheid van de regio's.

De federale regering voert zelf een breed arbeidsmarktbeleid.

We hervormen de werkloosheid en brengen het verzekeringsprincipe opnieuw in evenwicht met de solidariteit.

We moderniseren het arbeidsrecht, zodat ondernemingen meer flexibiliteit krijgen om werk te organiseren in functie van hun reële noden.

We zorgen ervoor dat werken meer loont, onder meer via de fiscale hervorming maar ook door het verschil tussen werken en niet-werken te vergroten.

Dat is de beste structurele bescherming tegen werkloosheid.

Wat economische reconversie betreft, gaat het om een gedeelde verantwoordelijkheid. De federale overheid creëert het kader via arbeidsrecht, fiscaliteit en sociale zekerheid. De gewesten beschikken over de belangrijke hefboomen: opleiding, begeleiding en bemiddeling. Overleg met de gewestregeringen blijft noodzakelijk om ontslagen werknemers zo snel mogelijk naar sectoren met vacatures te begeleiden.

Onze sociale zekerheid is solidair maar gebaseerd op rechten én plichten. Net daarom hervormen we: om de werkloosheidsverzekering opnieuw te richten op tijdelijke bescherming tegen jobverlies, activering en terugkeer naar werk. Elk bestuursniveau moet daarbij zijn verantwoordelijkheid opnemen. Alleen zo blijft onze sociale zekerheid geloofwaardig, betaalbaar en rechtvaardig voor iedereen.

10 Question de Hervé Cornillie à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La durée et l'assouplissement des congés liés au décès d'un proche" (56015464C)

10 Vraag van Hervé Cornillie aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De duur en de versoepeling van het rouwverlof" (56015464C)

Monsieur le Ministre,

Les congés de naissance ont récemment été renforcés, passant de deux à quatre semaines pour le père ou le co-parent, afin de mieux tenir compte des réalités familiales et des besoins d'accompagnement dans ces moments importants de la vie.

À l'inverse, les congés accordés en cas de décès d'un proche demeurent très limités. En règle générale, ils se résument à trois jours, à prendre entre le jour du décès et celui des funérailles. Comme l'indique le site du SPF Finances : dérogation possible à la période durant lesquelles ces jours doivent être pris, sous réserve de l'accord de l'employeur. Pour le conjoint ou l'enfant, le congé est de 10 jours, dont 3 entre le jour du décès et les funérailles.

Or, la perte d'un proche constitue une épreuve particulièrement difficile sur le plan humain et psychologique. Elle implique également de nombreuses démarches administratives et organisationnelles (formalités successorales, contacts avec les administrations et organismes divers, organisation des obsèques, soutien à la famille, etc.), qui dépassent largement le cadre de ces quelques jours.

Dès lors, je souhaiterais interroger le ministre sur les points suivants :

Le ministre estime-t-il que la durée actuelle des congés liés au décès d'un proche est encore adaptée aux réalités vécues par les familles ?

Une réforme visant à prolonger ces congés ou à en assouplir les modalités de prise est-elle actuellement à l'étude au niveau fédéral ?

Le gouvernement envisage-t-il de mieux prendre en compte l'impact psychologique du deuil dans l'organisation du travail et dans les droits sociaux des travailleurs ?

À défaut de réforme immédiate, quelle est la position du ministre sur une éventuelle modernisation de ce régime à moyen terme ?

Antwoord - Réponse:

Le régime du congé de deuil a déjà fait l'objet d'une adaptation importante en 2021, avec un passage de 3 à 10 jours en cas de décès du conjoint ou du partenaire cohabitant du travailleur, ou en cas de décès d'un enfant du travailleur. Les modalités de prise du congé ont également été flexibilisées. Cette réforme a permis d'augmenter significativement la durée du congé et d'en adapter l'utilisation aux situations des travailleurs concernés. À ce stade, ce cadre est considéré comme stable et fait partie du dispositif plus large des congés de circonstances.

En effet, il convient de rappeler que le congé de deuil s'inscrit dans l'ensemble des congés dits de circonstances ou de protection sociale, qui permettent aux travailleurs de s'absenter dans le contexte de la fin de vie. Ces dispositifs comprennent notamment le congé pour soins palliatifs et le congé pour assistance médicale. Ils forment un ensemble cohérent de droits sociaux permettant de faire face à des situations familiales ou médicales spécifiques.

À ce stade, aucune réforme supplémentaire du régime du petit chômage n'est engagée, même si des adaptations ponctuelles peuvent intervenir, y compris à la suite d'initiatives parlementaires, telles que la proposition de loi visant à flexibiliser le congé de deuil en cas d'euthanasie programmée déposée à la Chambre, par Mme Florence Reuter, et dont je soutiens l'initiative.

La prise en compte de l'impact psychologique du deuil dans l'organisation du travail relève d'un cadre partagé entre différents niveaux. Le gouvernement fixe le socle légal des droits aux congés de circonstances, tandis que la mise en œuvre concrète dans l'organisation du travail peut être complétée par la concertation sociale et par des accords au niveau sectoriel ou des entreprises. Dans ce cadre, les partenaires sociaux jouent un rôle important dans l'adaptation des conditions de travail aux réalités vécues par les travailleurs.

À ce stade, aucune réforme structurelle spécifique du régime du congé de deuil n'est inscrite dans un calendrier gouvernemental à moyen terme. Le gouvernement reste néanmoins attentif à l'équilibre global des congés de circonstances et à leur cohérence au sein du droit du travail.

11 Question de Hervé Cornillie à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le régime du petit chômage pour ordination ou entrée au couvent d'un proche" (56015465C)

11 Vraag van Hervé Cornillie aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het omstandigheidsverlof voor de priesterwijding of intrede in het klooster van een naaste" (56015465C)

La Belgique a instauré un régime de « petit chômage » permettant aux travailleurs de bénéficier de jours d'absence rémunérés à l'occasion de certains événements importants de la vie familiale, civique ou personnelle.

Ce régime couvre notamment des événements tels que le mariage du travailleur ou de certains proches, les décès de membres de la famille avec des durées variables selon le lien de parenté, certaines célébrations familiales, des obligations civiques ou judiciaires, ainsi que des situations aujourd'hui plus particulières, telles que l'ordination religieuse ou l'entrée au couvent d'un proche.

Je m'interroge plus particulièrement sur cette dernière hypothèse. En effet, la législation prévoit toujours l'octroi d'un jour de congé en cas d'ordination ou d'entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.

Au regard de l'évolution de la société et de la rareté présumée de ce type de situation, il paraît légitime de s'interroger sur le maintien inchangé de cette disposition et, plus largement, sur la nécessité de moderniser certaines catégories du régime du petit chômage.

Dès lors, je souhaiterais interroger le ministre sur les points suivants :

Le ministre dispose-t-il de statistiques concernant le nombre de congés sollicités au cours des 10 et des 20 dernières années au titre d'une ordination religieuse ou d'une entrée au couvent d'un proche?

Si ces données ne sont pas centralisées, existe-t-il des estimations ou des études permettant d'en mesurer l'usage réel ?

Le gouvernement envisage-t-il une évaluation globale des différentes catégories de petit chômage afin de vérifier leur adéquation avec les réalités sociales actuelles ?

Une réforme de la législation est-elle envisagée afin d'actualiser ce régime, notamment en supprimant, adaptant ou remplaçant certaines hypothèses devenues marginales par d'autres situations davantage rencontrées par les travailleurs aujourd'hui ?

Antwoord - Réponse:

Le régime du « petit chômage », également appelé congé de circonstance, pour les travailleurs du secteur privé est fixé, pour ce qui concerne le régime général, par l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles.

Cet arrêté prévoit notamment l'octroi d'un jour d'absence rémunérée en cas d'ordination ou d'entrée au couvent d'un enfant du travailleur (ou de son/sa conjoint(e)), ou encore d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur et ce, le jour de la cérémonie.

1. En ce qui concerne les statistiques relatives au nombre de congés pris au titre d'une ordination religieuse ou d'une entrée au couvent au cours des 10 et 20 dernières années, je ne dispose pas de données centralisées.

Dans le régime du petit chômage, l'absence est en effet gérée au niveau de l'employeur, qui maintient la rémunération; aucune obligation de rapportage spécifique vers l'administration n'existe quant au motif détaillé « ordination/entrée au couvent ». Par conséquent, l'autorité fédérale ne dispose pas d'un relevé statistique consolidé de l'usage de ce motif particulier.

2. À défaut de centralisation, je ne dispose pas non plus d'estimations officielles ou d'études globales permettant de mesurer de manière fiable et représentative l'usage réel de ce motif spécifique.

3. Une adaptation du régime du petit chômage touche à l'équilibre entre la protection des travailleurs et l'organisation des entreprises. De telles évolutions s'inscrivent traditionnellement dans le cadre de la concertation sociale. Le Conseil national du Travail joue à cet égard un rôle important, notamment via ses avis, et a déjà été consulté pour des évolutions du régime dans le passé.

4. À ce stade, aucune réforme générale visant à supprimer ou remplacer certaines hypothèses du régime n'est arrêtée. Cela étant, le cadre réglementaire n'est pas figé : des adaptations ont déjà été apportées ces dernières années pour mieux tenir compte de l'évolution des réalités sociales. Par exemple, l'extension du petit chômage à certaines situations de placement familial, à la suite notamment d'un avis du CNT.

Je reste naturellement attentif aux débats et propositions qui pourraient émerger à ce sujet, en particulier dans le cadre de la concertation sociale.

12 Questions jointes de

- François De Smet à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le recouvrement défaillant des créances de l'ONEM" (56015505C)

- Isabelle Hansez à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le recouvrement des créances de l'ONEM" (56015990C)

12 Samengevoegde vragen van

- François De Smet aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De gebrekkige invordering van schuldvorderingen door de RVA" (56015505C)

- Isabelle Hansez aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De invordering van schuldvorderingen van de RVA" (56015990C)

56015505C

Le rapport annuel 2025 de l'Onem et les données obtenues auprès du SPF Finances dressent un tableau préoccupant en matière de recouvrement des créances. L'Onem affiche pas moins de 229 millions d'euros de créances non récupérées auprès de ses allocataires, et 144 millions supplémentaires confiés au SPF Finances. Malgré le recours au SPF Finances doté de moyens plus contraignants, les résultats restent décevants : à fin mars 2026, seulement 16 % des sommes à recouvrer pour 2025 avaient été encaissées. Par ailleurs, dans l'affaire de la « méga fraude covid », sur près de 2 millions d'euros de confiscations prononcées par la justice en 2021, seuls 100.000 euros environ auraient été effectivement récupérés cinq ans plus tard. Dans le dossier Ryanair — la plus grosse créance de l'Onem, évaluée à 6 millions d'euros —, l'enquête pénale est toujours en cours. L'Onem reconnaît lui-même dans son rapport tenir compte de « la situation, parfois très grave, des débiteurs ». Certes, si une part importante de ce public est structurellement insolvable, cela ne suffit pas à expliquer l'ensemble des lacunes constatées. En conséquence, Monsieur le Ministre peut-il me faire savoir: 1. Quelle appréciation porte-t-il sur les taux de recouvrement actuels de l'Onem, tant en direct qu'en délégation au SPF Finances ? 2. Si l'Onem dispose d'une stratégie formalisée en matière de recouvrement, par voie d'instructions encadrant les décisions d'abandonner ou de différer une créance ? 3. Quel suivi actif est assuré pour récupérer les sommes dues à la collectivité, plus particulièrement dans les dossiers pénaux où l'Onem est partie civile — notamment la méga fraude covid et le dossier Ryanair — ? 4. s'il entend renforcer les moyens ou les procédures de recouvrement de l'Onem, dans un contexte où le nombre de nouveaux dossiers a bondi de 57.000 à 85.000 entre 2022 et 2025 ?

56015990C

Monsieur le Ministre,

Le dernier rapport de l'Office national de l'emploi met en évidence un enjeu structurel en matière de recouvrement des créances liées à des allocations indûment perçues.

Si le stock total de créances tend à diminuer — passant de 245 millions d'euros en 2022 à environ 229 millions aujourd'hui — les montants effectivement récupérés restent relativement limités (75 millions d'euros en 2025). Parallèlement, le nombre de nouvelles créances ouvertes connaît une hausse significative, passant d'environ 57.000 en 2022 à 85.000 en 2025.

Ces créances ne relèvent pas, seulement, de la fraude sociale, mais bien également d'indus administratifs, souvent liés à des situations individuelles complexes.

Le rapport souligne d'ailleurs que les débiteurs concernés constituent une population structurellement vulnérable, avec une solvabilité faible : une part importante ne dispose d'aucun bien saisissable, est domiciliée à l'étranger ou se trouve en situation d'insolvabilité.

Dans ce contexte, l'ONEM a recours, pour certaines créances, à l'administration du recouvrement du SPF Finances, qui dispose de leviers plus contraignants.

Toutefois, les taux de récupération restent progressifs et relativement faibles à court terme, ce qui témoigne de la complexité du processus.

Par ailleurs, certaines analyses évoquent des marges d'amélioration dans la stratégie de recouvrement, notamment en termes de priorisation, de suivi ou d'articulation entre voies administratives, civiles et pénales.

Partant, Monsieur le Ministre :

1) Quelle est votre analyse de l'efficacité actuelle des mécanismes de recouvrement des créances de l'ONEM, et quelles pistes d'amélioration sont envisagées, notamment en matière de collaboration avec le SPF Finances et de ciblage des créances effectivement recouvrables ?

2) Comment concilier, dans la politique de recouvrement, l'objectif légitime de récupération des deniers publics avec la prise en compte de la situation souvent précaire des débiteurs, afin de garantir une approche à la fois efficace, proportionnée et socialement soutenable ? Des lignes directrices ont-elles été données par votre administration ?

Je vous remercie pour vos réponses Monsieur le Ministre.

Antwoord - Réponse:

Le taux de recouvrement reflète les difficultés auxquelles tant l'ONEM que le SPF Finances (auquel l'Office fait appel) sont confrontés dans le cadre des récupérations de créances.

Le fait qu'une partie des créances ne puisse jamais être recouvrée ou seulement tardivement, nonobstant toutes les actions déployées afin d'optimiser les procédures de recouvrement, résulte du fait que le débiteur:

- doit souvent obtenir des facilités de paiement, le remboursement étant de ce fait échelonné sur plusieurs années ;*
- est insolvable et, le cas échéant, fait l'objet d'une procédure d'insolvabilité (règlement collectif de dettes, faillite).*

Il faut aussi tenir compte des récupérations bloquées à la suite de litiges devant les juridictions du travail, ainsi que pour d'autres motifs.

Fin 2025, le montant des créances bloquées temporairement au niveau des bureaux du chômage représentait 50,34 % du montant restant à récupérer par ces bureaux, soit 115,2 millions € sur les 228,8 millions € restant à récupérer. Les quatre principales causes de blocage temporaire sont :

- l'existence d'un recours judiciaire à l'encontre de la décision de l'ONEM ordonnant la récupération ;*

- l'existence d'une procédure d'insolvabilité dont bénéficie le débiteur (règlement collectif de dettes, faillite) ;
- le fait que le débiteur ait disparu ;
- le fait que le débiteur soit décédé.

L'ONEM dispose d'une stratégie formalisée en matière de recouvrement, ainsi que d'une application informatique spécifique pour cette activité. Cette stratégie est décrite et balisée par des instructions administratives internes.

Dans une première phase, l'ONEM tente de récupérer ses créances par lui-même avec les moyens légaux dont il dispose. S'il n'y parvient pas, il confie cette tâche à l'Administration générale de la Perception et du Recouvrement du SPF Finances qui dispose de moyens plus contraignants pour ce faire.

En matière de récupération d'allocations de chômage, d'allocations assimilées à des allocations de chômage et d'allocations d'interruption de carrière ou de crédit temps, des hypothèses dans lesquelles une renonciation est possible sont prévues légalement et requièrent l'accord du Comité de gestion de l'ONEM.

Plus généralement, une renonciation au remboursement peut également s'imposer à l'ONEM. Tel est par exemple le cas lorsque, dans le cadre d'une procédure de règlement collectif de dettes, le débiteur bénéficie d'un plan de règlement judiciaire impliquant un effacement de la dette et que ce plan est respecté.

L'octroi de facilités de paiement a pour objectif de récupérer la créance de l'ONEM dans un délai raisonnable, lequel varie en fonction du montant de la créance. Il est encadré par des instructions administratives internes.

Dès que l'Office a obtenu un titre exécutoire, il en assure l'exécution. Dans les dossiers de fraude sociale à grande échelle qui sont en cours, l'ONEM a désigné un avocat qui le représente, défend ses intérêts et assure les contacts avec les autorités judiciaires.

Dans chaque dossier où cela est possible, il est demandé à d'autres organismes, sur la base de la procédure établie à l'article 1410 § 4 du Code Judiciaire, d'effectuer des retenues sur les sommes qui reviennent aux débiteurs.

D'autres formes de saisies sont possibles (mobilières, immobilières, bancaires, ...), mais elles sont décidées en concertation avec l'avocat.

Il est important de noter que la récente réforme du chômage conduira à diminuer le nombre de chômeurs indemnisés ainsi que la durée des périodes indemnisées. Globalement, et à politique de contrôle identique, cela devrait conduire mécaniquement à une diminution du nombre d'infractions ainsi que des montants dont le caractère indu est constaté et qui doivent être récupérés.

13 Vraag van Jeroen Van Lysebettens aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het structurele tekort aan veiligheidscoördinatoren" (56015594C)

13 Question de Jeroen Van Lysebettens à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le manque structurel de coordinateurs de sécurité" (56015594C)

Geachte vice-eerste minister,

In maart 2025 stortte een deel van een nieuwe brug op de Oosterweelwerf neer op een fietspad, en deze zomer brandde het hoofdpodium van Tomorrowland af. Gelukkig bleef het bij materiële schade, maar deze gebeurtenissen herinneren ons eraan dat grote bouwwerken aanzienlijke veiligheidsrisico's met zich meebrengen.

Hoewel de oorzaken nog onderzocht worden, dwingen deze incidenten ons om bestaande structurele problemen nader te bekijken, in het bijzonder het vermeend tekort aan veiligheidscoördinatoren.

Terwijl het beroep "veiligheidscoördinator" ook is opgenomen in de lijst van knelpuntberoepen, bereikt ons vanuit de sector de bezorgdheid dat dit tekort zich vooral situeert in een beperkte instroom aan veiligheidscoördinatoren van het niveau A, en dat dit al jaren aansleept. Het zijn net dit type van coördinatoren die vanuit het wettelijk kader moeten worden ingezet op de grotere en complexere bouwwerken in ons land.

Dit tekort vormt niet enkel een rechtstreeks risico voor de veiligheid van bouwvakkers op bouwwerken, maar evengoed voor de omliggende bevolking, infrastructuur en natuur. Want de veiligheidscoördinator moet ook de risico's analyseren met interferentie naar de omgeving toe.

Ik heb dan ook de volgende vragen:

Hoe evalueert u het huidige aantal niveau A-coördinatoren in België, en hoe verhoudt dit zich tot voorgaande jaren? Is er sprake van groei, daling of stagnatie, en hoe verklaart u dit? Beamt u de bezorgdheden uit de sector?

Overweegt u om de doorstroom naar niveau A-coördinatie verder te stimuleren en zo de veiligheid op werken te verhogen? Zo ja, hoe?

Bent u bereid het KB betreffende tijdelijke of mobiele bouwplaatsen te herzien, bijvoorbeeld door toelatingsvoorwaarden zoals de basisdiploma's voor toegang tot de opleiding uit te breiden? Of eventueel een traject te voorzien zodat veiligheidscoördinatoren van type B op basis van beroepsmatige ervaring toch ook de mogelijkheid hebben om door te kunnen groeien tot coördinator niveau A?

Hoe schat u de impact van de beperking van de werkloosheidsuitkering in tijd in op de instroom van personen die een opleiding tot veiligheidscoördinator volgen? Immers, mensen die een opleiding tot knelpuntberoep volgen krijgen geen vrijstelling van deze beperking in tijd, waardoor verwacht kan worden dat minder mensen zo een opleiding zullen volgen.

Antwoord - Réponse:

Ik beschik niet over cijfers met betrekking tot het aantal actieve veiligheidscoördinatoren niveau A. Het is wel correct dat het aantal kandidaten in de opleidingen vrij beperkt is, maar dit is ook te verklaren door andere factoren, nl. doordat de vereisten om toegelaten te worden tot de opleiding niveau A vrij strikt zijn (nl. een diploma van burgerlijk ingenieur, industrieel ingenieur, bio-ingenieur, architect of master ingenieurarchitect), doordat de prijzen binnen de sector erg onder druk staan. De inspectie Toezicht op het Welzijn op het Werk heeft echter op het terrein geen elementen vastgesteld die gelinkt kunnen worden aan een eventueel tekort aan veiligheidscoördinatoren niveau A; het grootste probleem voor de veiligheid op bouwwerken situeert zich veeleer in de ontwerpfase waar niet of laattijdig een veiligheidscoördinator wordt aangesteld, waardoor later veel problemen hadden kunnen worden vermeden.

De administratie is reeds gestart met een onderzoek om na te gaan hoe de wetgeving inzake de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen zou kunnen worden vereenvoudigd en geactualiseerd, waarbij tegelijkertijd ook zal worden nagegaan of en hoe de opleiding voor veiligheidscoördinatoren dient te worden herzien. Het gaat echter om een zeer complexe juridisch-technische wetgeving die ook de omzetting vormt van een Europese richtlijn en waarbij heel wat verschillende actoren betrokken zijn, zodat een grondig en goed onderbouwd onderzoek noodzakelijk is dat enige tijd in beslag zal nemen.

14 Vraag van Kurt Moons aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De disproportionele werkingsvergoeding voor uitbetalingsinstellingen bij dalende werkloosheid" (56015651C)

14 Question de Kurt Moons à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les indemnités disproportionnées des organismes de paiement en cas de baisse du chômage" (56015651C)

Op 21 april 2026 berichtte De Tijd dat de N-VA wil besparen op de werkingsvergoeding van de uitbetalingsinstellingen door terug te keren naar de berekeningsformule van vóór 2022. Nieuwe berekeningen tonen aan dat dit gaat om 20 miljoen euro per jaar. In 2029 zullen de vakbonden en de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen (HvW) in totaal maar liefst 202 miljoen euro ontvangen voor het administratief beheer van werkloosheidsuitkeringen.

Door de dopstop zullen tot 180.000 werklozen hun uitkering verliezen. Dat is ongeveer 60 procent van het huidige aantal. Desondanks daalt de werkingsvergoeding slechts met 27 miljoen euro op een totaal van 219 miljoen euro per jaar — minder dan 13 procent.

De kerntaak van deze uitbetalingsinstellingen bestaat er feitelijk uit dat de RVA een betalingsopdracht verstuurt en de vakbond of HvW vervolgens een overschrijving inplant. Een taak die bij elke private bank volledig geautomatiseerd verloopt. Bij de HvW, de publieke instelling, verloopt dit overigens volledig gratis. Toch kost dit systeem de belastingbetaler jaarlijks meer dan 200 miljoen euro.

Hoe verantwoordt u dat de uitbetalingsinstellingen, ondanks een verwachte daling van circa 180.000 uitkeringsgerechtigden door de dopstop, slechts 27 miljoen euro moeten inleveren op een totale werkingsvergoeding van 219 miljoen euro per jaar?

Is het correct dat de kerntaak van de vakbonden en de HvW als uitbetalingsinstelling bestaat uit het ontvangen van een betalingsopdracht van de RVA en vervolgens het inplannen van een overschrijving? Zo ja, welke concrete rechtvaardiging bestaat er voor een werkingsvergoeding van meer dan 200 miljoen euro voor deze taak?

In welke mate zijn de processen van de uitbetalingsinstellingen reeds gedigitaliseerd of geautomatiseerd, en welke bijkomende stappen overweegt u om een grotere kostenefficiëntie te bewerkstelligen?

Bent u bereid een onafhankelijke benchmarkstudie te laten uitvoeren die de kostenstructuur van de uitbetalingsinstellingen vergelijkt met soortgelijke geautomatiseerde betalingsprocessen in de private sector?

Antwoord - Réponse:

Mijnheer Moons,

De administratiekosten van de uitbetalingsinstellingen worden berekend op basis van het aantal unieke betalingen die voor een bepaalde maand bij de RVA worden ingediend en na controle worden aanvaard. Die betalingen hebben niet alleen betrekking op volledige werkloosheid, maar ook op, onder meer, tijdelijke werkloosheid en werkloosheid met bedrijfsstoelag.

Het bedrag van tweehonderd-negentien (219) miljoen euro is een raming voor twee-duizend-vier-en-twintig (2024), gebaseerd op ongeveer zes-komma-twee (6,2) miljoen gevallen. De geraamde daling met zevenentwintig (27) miljoen euro vloeit voort uit een vergelijking voor twee-duizend-zevenentwintig (2027) tussen de situatie vóór en na de beperking van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd. Daarbij daalt het aantal geraamde gevallen van ongeveer zes-miljoen-tweehonderdduizend (6.200.000) naar vier-miljoen-vierhonderd-zes-en-zeventigduizend (4.476.000), of een daling met ongeveer zevenentwintig-komma-acht procent (27,8 %). De vergoeding daalt dus niet evenredig met het aantal betrokken werklozen. Dat komt doordat de berekening gebaseerd is op een formule met verschillende parameters, vastgelegd in het koninklijk besluit van zestien (16) september negentienhonderd-een-en-negentig (1991).

Naast het aantal gevallen spelen ook onder meer de loonevolutie in analoge sectoren en de evolutie van de complexiteit van de dossiers een rol. Daarnaast bestaan er nog bepaalde toeslagen, onder meer in het kader van fraudepreventie en digitalisering.

Dat is de technische uitleg. Maar dat neemt niet weg dat men, zeker in de huidige budgettaire context en na de hervorming van de werkloosheid, kritisch mag kijken naar de omvang van deze vergoedingen.

Wat uw tweede vraag betreft: de opdracht van de uitbetalingsinstellingen gaat verder dan de uitvoering van een overschrijving. Zij dienen de werklozen te informeren over hun rechten en plichten, stellen het dossier samen, dienen het in bij de RVA en delen de beslissing mee aan de betrokkene.

De RVA onderzoekt de toelaatbaarheids- en toekenningsvoorwaarden, geeft desgevallend de machtiging tot betaling en controleert achteraf of de betalingen reglementair verantwoord zijn.

Wat de digitalisering betreft, wens ik duidelijk te zijn: daar is nog veel marge voor verbetering.

Een aanvraag tot werkloosheidsuitkeringen bestaat in principe uit twee onderdelen: documenten van de werkgever, zoals de aangiften van sociaal risico, en verklaringen van de sociaal verzekerde zelf. De meeste werkgeversaangiften verlopen sinds twee-duizend-zeventien (2017) elektronisch. Maar net het formulier C4, dat essentieel is bij volledige werkloosheid na het einde van een tewerkstelling, is vandaag nog niet volledig elektronisch. Een elektronische C4 wordt voorbereid in het kader van e-Gov 3.0.

Ook voor de verklaringen van de sociaal verzekerde zelf bestaat de mogelijkheid tot het voorzien van elektronische aanvragen al sinds twee-duizend-zeventien (2017) in de werkloosheidsreglementering. Toch blijkt dat het aanbod van elektronische formulieren niet gelijk is bij alle uitbetalingsinstellingen en in de praktijk zeer beperkt blijft.

Ik heb het beheerscomité van de RVA daarom gevraagd de nodige beslissingen te nemen om vooruitgang te boeken op het vlak van de elektronische C4 en de digitale werkloosheidsformulieren.

Wat ten slotte een benchmarkstudie betreft: de RVA controleert vandaag reeds de beheersboekhouding van de erkende uitbetalingsinstellingen.

Daarbij worden de aangewende middelen geanalyseerd in verhouding tot het aantal betaalde gevallen en worden de prestaties vergeleken tussen de instellingen onderling en doorheen de tijd. Daarover wordt jaarlijks verslag uitgebracht.

De meerwaarde van een benchmarking met louter private betalingsprocessen, lijkt mij beperkt, omdat de opdracht van de uitbetalingsinstellingen breder is.

Ik zal in dit kader alleszins mijn verantwoordelijkheid nemen om vooruitgang te boeken en toe te zien op een correcte besteding van de publieke middelen: meer digitalisering, meer transparantie, meer efficiëntie.

15 Question de Patrick Prévot à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La réorganisation chez Takeda" (56015659C)

15 Vraag van Patrick Prévot aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De reorganisatie bij Takeda" (56015659C)

Monsieur le Ministre,

Le groupe pharmaceutique japonais Takeda est implanté à Lessines en province du Hainaut. Le site emploie actuellement plus de 1.200 personnes. Fin avril, l'entreprise a annoncé vouloir transformer son fonctionnement en réponse à l'évolution des dynamiques de marché. Ces changements engendreront une suppression de 109 emplois. Des arrêts de travail ont été observés à la suite de cette annonce.

Avez-vous pris connaissance de la situation et avez-vous eu une entrevue ou une prise de contact avec les syndicats ?

Envisagez-vous une rencontre avec la direction ?

Je vous remercie.

Antwoord - Réponse:

J'ai, tout comme vous, pris connaissance des intentions de cette entreprise. Dans différents communiqués de presse, le groupe Takeda indique lancer au niveau mondial un programme de transformation visant à réduire les coûts, simplifier son organisation, accroître son efficacité et soutenir sa croissance future.

Une annonce de licenciement collectif concernant l'entreprise Baxalta Belgium Manufacturing SA, qui fait partie du groupe Takeda et est implantée à Lessines, a été transmise à mon administration. La procédure prévue par la loi du 13 février 1998 (dite « loi Renault ») a été enclenchée.

Dans ce cadre, la phase d'information et de consultation est actuellement en cours et les échanges entre la direction et les représentants des travailleurs se poursuivent, conformément au cadre légal,

afin d'examiner le projet annoncé, les éventuelles alternatives ainsi que les mesures susceptibles d'en limiter les conséquences sociales. Selon les informations dont je dispose, aucune décision définitive n'a, à ce stade, été prise dans le cadre de cette procédure. Les discussions se poursuivraient de manière constructive et des dates de réunions seraient encore prévues en septembre.

A ce stade, il me semble opportun laisser la place à la concertation. Je resterai également attentif à l'évolution de ce dossier.

16 Questions jointes de

- François De Smet à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le report de la couverture d'accidents du travail pour les travailleurs de plateforme" (56015765C)
- Anne Pirson à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le report de l'assurance accidents du travail des travailleurs de plateformes à 2028" (56015981C)
- Anja Vanrobaeys à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'assurance contre les accidents du travail pour les travailleurs de plateforme" (56016222C)

16 Samengevoegde vragen van

- François De Smet aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het uitstel van de arbeidsongevallendeckking voor platformwerkers" (56015765C)
- Anne Pirson aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het uitstel van de arbeidsongevallenverzekering voor platformwerkers tot 2028" (56015981C)
- Anja Vanrobaeys aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De arbeidsongevallenverzekering voor platformwerkers" (56016222C)

56015765C

La presse s'est fait récemment l'écho du fait que le 19 décembre 2025, le gouvernement fédéral a décidé de reporter de deux ans l'entrée en vigueur d'une couverture en matière d'accidents du travail pour les travailleurs de plateformes, ce qui constituait une avancée légale notable enregistrée par le gouvernement Vivaldi.

En effet, par la loi du 3 octobre 2022 sur l'économie de plateforme, le gouvernement précédent avait introduit une présomption de travail salarié et une couverture «accidents du travail» par la plateforme, du même niveau que l'assurance accidents du travail définie dans la loi pour les travailleurs salariés, qui devait entrer en vigueur le 1er janvier 2026 et bénéficier à tous ces travailleurs, y compris ceux sous statut indépendant.

Ce report, décidé dans la plus grande discrétion, constitue assurément un recul en termes de protection sociale car il légitimise le système qui autorise les plateformes de travail à se dédouaner de toute responsabilité envers les travailleurs au sein de celles-ci.

En conséquence, Monsieur le Ministre peut-il me faire savoir:

1. Les justifications de ce report d'une durée de deux ans qui autorise les plateformes à être dispensées de cette obligation légale ?
2. Combien de travailleurs de plateforme actifs en Belgique sont privés de cette couverture en cas d'accident pendant cette période de report, et qui assume la responsabilité de leur prise en charge si un accident grave survient ?
3. Pourquoi cette décision n'a-t-elle pas fait l'objet d'une communication transparente ? Un arrêté ou une circulaire en formalise-t-il le fondement, et si oui, peut-il être transmis à la commission compétente ?

56015981C

Monsieur le Ministre,

La loi du 3 octobre 2022 a introduit une avancée importante en matière de protection des travailleurs de plateformes, en prévoyant l'obligation, pour les exploitants de plateformes numériques, de souscrire une assurance contre les accidents du travail pour les travailleurs indépendants actifs dans ce cadre.

Cette obligation, précisée par l'arrêté royal du 12 août 2024, devait initialement entrer en vigueur au 1er janvier 2026.

L'arrêté royal du 19 décembre 2025 a toutefois reporté cette échéance au 1er janvier 2028, notamment afin de permettre aux acteurs concernés — plateformes et secteur assurantiel — de se préparer de manière adéquate à la mise en œuvre de ce nouveau dispositif.

Dans un contexte où le développement de l'économie de plateforme se poursuit et où la sécurité des travailleurs constitue un enjeu central, il apparaît important de garantir une mise en œuvre opérationnelle, juridiquement sécurisée et effectivement applicable sur le terrain.

Partant, Monsieur le Ministre :

Pouvez-vous préciser les éléments concrets qui ont motivé ce report et les difficultés identifiées dans la phase de préparation du dispositif ? Notamment pour les assurances ? Où en sont aujourd'hui les travaux de préparation avec les plateformes numériques et le secteur des assurances en vue de l'échéance de 2028 ?

Des bonnes pratiques sont-elles encouragées d'ici là afin de renforcer la protection des travailleurs concernés ?

Enfin, une circulaire ou des lignes directrices de votre administration sont-elles prévues afin de préciser les modalités d'application concrètes de cette obligation ?

Je vous remercie pour vos réponses Monsieur le Ministre.

56016222C

Mijnheer de minister,

Op 20 mei 2026 bevestigde minister van Zelfstandigen Eléonore Simonet in de commissie Sociale Zaken dat de verplichte arbeidsongevallenverzekering voor platformwerkers, voorzien in de wet van 3 oktober 2022, werd uitgesteld van 1 januari 2026 naar 1 januari 2028 omdat de huidige regelgeving moeilijk tot niet uitvoerbaar zou zijn. Zij verwees daarbij expliciet naar uw bevoegdheid inzake de private verzekeringsmarkt en stelde dat u momenteel samen met stakeholders werkt aan de noodzakelijke correcties aan de wetgeving.

Nochtans blijven platformwerkers, in het bijzonder maaltijdbezorgers, vandaag blootgesteld aan verhoogde risico's op ernstige arbeidsongevallen, vaak zonder volwaardige bescherming. Bovendien stelde de arbeidsrechtbank recent in een concrete zaak vast dat de verzekering die een platform had afgesloten ontoereikend was, waardoor Fedris uiteindelijk moest tussenkomen voor de gevolgen van het arbeidsongeval.

Dat betekent concreet dat de financiële gevolgen van ontoereikende verzekeringen bij platformbedrijven vandaag deels worden doorgeschoven naar onze sociale zekerheid.

Daarom heb ik volgende vragen:

Welke aanpassingen aan het toepassingsgebied en aan de definiëring van de verzekeringsprestaties worden momenteel voorbereid? Kunt u toelichten welke opties op tafel liggen en wat is de timing? Welke stakeholders worden betrokken bij deze hervorming?

Hoe evalueert u het risico dat Fedris en dus de sociale zekerheid vandaag opdraaien voor arbeidsongevallen bij platformwerkers wegens gebrekkige of ontoereikende verzekeringen door platformbedrijven?

Overweegt u tijdens de overgangsperiode bijkomende verplichtingen of minimumnormen op te leggen aan platformbedrijven inzake verzekering en dekking van beroepsrisico's, zodat platformwerkers intussen beter beschermd worden?

Met dank voor uw antwoorden,

Antwoord - Réponse:

Madame Vanrobaeys,
Monsieur de Smet,
Madame Pirson,

Je vais répondre à vos questions concernant l'assurance accidents du travail pour les collaborateurs indépendants des plateformes de manière groupée.

Je tiens tout d'abord à souligner que ce dossier relève de mes compétences en tant que ministre de l'Économie, et non de celles du ministre de l'Emploi. La ministre des Indépendants est également compétent en la matière.

En ce qui concerne les raisons concrètes pour lesquelles l'entrée en vigueur de l'assurance obligatoire a été reportée au 1er janvier 2028, je vous renvoie à mes réponses écrites et orales précédentes. En résumé : la législation actuelle n'est pas exécutable car elle ne précise pas suffisamment qui et quoi doit concrètement être assuré. Il en résulte que le produit d'assurance auquel la loi fait référence n'existe tout simplement pas dans la pratique. Les plateformes ne peuvent donc de toute façon pas souscrire une assurance tel que visé par cette loi. Par conséquent, le Fonds prévu par la loi ne peut pas non plus être financé.

Je suis au courant du jugement du tribunal du travail auquel madame Vanrobaeys faites référence. Dans cette affaire, le tribunal a requalifié un livreur qui travaillait en tant qu'indépendant pour une plateforme en salarié. Le livreur n'était pas assuré conformément à la loi sur les accidents du travail, ce qui a obligé Fedris à intervenir pour l'indemniser des dommages subis.

Vous semblez suggérer que cette situation est due à l'absence d'assurance accidents du travail obligatoire pour les collaborateurs indépendants des plateformes. Cela n'est toutefois pas exact. Même si la plateforme en question avait souscrit une assurance obligatoire pour ses collaborateurs indépendants, le tribunal aurait tout de même requalifié le livreur en salarié, avec toutes les conséquences que cela implique. En effet, la question de savoir si un livreur est un indépendant ou un salarié ne dépend pas du type d'assurance souscrite par la plateforme.

Vous semblez également suggérer que la Sécurité sociale doit prendre en charge les frais engagés par Fedris parce que le livreur n'était pas assuré conformément à la loi sur les accidents du travail. Cela est toutefois également inexact. Fedris dispose en effet d'un droit de recours à l'encontre de l'employeur non assuré et récupérera donc auprès de la plateforme tous les montants versés au livreur.

En ce qui concerne la modification de la législation relative à l'assurance obligatoire pour les collaborateurs indépendants des plateformes, je peux vous informer que ma collègue, la ministre Simonet, et moi-même soumettrons cette semaine encore une demande d'avis au Comité Général de Gestion pour le statut social des travailleurs indépendants. Cette demande d'avis contient plusieurs pistes visant à rendre la législation applicable dans la pratique. Nous avons pour objectif d'adopter un projet de loi au sein du gouvernement avant la fin de cette année.

17 **Vraag van Nahima Lanjri aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het familiekrediet" (56015766C)**

17 **Question de Nahima Lanjri à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le crédit familial" (56015766C)**

In het regeerakkoord is voorzien dat een familiekrediet ingevoerd wordt om de verlofrechten voor de zorg voor kinderen te vereenvoudigen en te harmoniseren. Elk kind zal bij de geboorte een rugzakje aan verlofrechten openen, met daarin de bestaande verloven in het kader van de geboorte en de latere zorg voor het kind. In het familiekrediet is er ook plaats voor nieuwe of aangepaste modaliteiten zoals bijvoorbeeld opname door grootouders en het stimuleren van opname door beide ouders. Hiervoor is vanaf dit jaar jaarlijks 25 miljoen euro voorzien.

Een eerste belangrijke stap daarin is beslist tijdens de begrotingsafspraken van november 2025. Die stap houdt de uitbreiding van het geboorteverlof in met 5 dagen, zodat vaders en meemoeders recht krijgen op in totaal 25 dagen geboorteverlof bij de geboorte van hun kind.

Daarmee is het werk nog niet af. Integendeel, er moet snel werk gemaakt worden van de grote hervorming van het familiekrediet tot een rugzak van 24 maanden aan verlofrechten bij de geboorte van het kind, maar ook bij latere zorg tot het kind een zekere leeftijd bereikt en in situaties van bijzondere zorgmomenten zoals pleegzorg.

Het is in deze context dat ik u volgende vragen wil stellen:

1) Wat is de stand van zaken van het wetgevend initiatief dat u hierrond zal nemen?

- a. Hoe worden de sociale partners betrokken en welke werkagenda en timings stelt u daarbij voorop?*
- b. Welke adviesorganen worden geraadpleegd in dit wetgevend proces en welke timings stelt u daarbij voorop?*
- c. Welke instanties heeft u belast met het doorrekenen van de uitkeringen in het kader van het familiekrediet?*
- d. Wanneer zal u het wetsontwerp voorleggen aan de Kamercommissie sociale zaken?*

2)

- a. Op welke manieren bereiden de bevoegde administraties (RVA, RIZIV...) zich voor op de invoering van het familiekrediet?*
- b. Hoe zal u de bestaande burgerinformatiekanalen zoals Mycareer en Break@Work aanpassen aan het familiekrediet?*
- c. Zal u nieuwe informatie- en/of sensibiliseringscampagnes en/of tools uitwerken voor het grote publiek?*

3) Hoe werkt u daarrond samen met de andere bevoegde ministers belast met sociale zaken, zelfstandigen en ambtenarenzaken?

Antwoord - Réponse:

Mevrouw Lanjri,

Mijn beleidscel, samen met die van de ministers van Sociale Zaken, Zelfstandigen, Ambtenarenzaken en Administratieve Vereenvoudiging, werken nauw samen om het eens te worden over de juridische en technische kwesties en richting te geven aan de administraties die ook nauw samenwerken.

De FOD Werkgelegenheid heeft immers, in samenwerking en in nauw overleg met de FOD BOSA, het RIZIV en het RSVZ, al een eerste aanzet tot een mogelijke wettelijke regeling van de aanvullende verlofweek bovenop het geboorteverlof in de verschillende stelsels uitgewerkt.

Elke betrokken administratie zal deze aanvullende week promoten via haar eigen communicatiekanalen.

We moeten inderdaad meerdere adviezen vragen over dit wetsontwerp dat enerzijds een aantal algemene en autonome wetbepalingen zal omvatten die gelden voor alle statuten, en anderzijds bepalingen die de nodige wijzigingen aanbrengen in de wettelijke regelingen van de drie afzonderlijke stelsels: de werknemers, de ambtenaren en de zelfstandigen).

Het gaat onder andere om de adviezen van het Comité B, het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen, het Beheerscomité van de Dienst Uitkeringen van het RIZIV, de

Nationale Arbeidsraad, de Gegevensbeschermingsautoriteit, en de Adviesraad van het Sociaal Strafrecht.

De sociale partners zijn hier dus bij betrokken via hun vertegenwoordiging in deze verschillende raden en comités.

Wat de kalender betreft, streven wij naar de goedkeuring van de tekst in eerste lezing na het parlementair zomerreces. Vervolgens zullen de verschillende adviesinstanties om advies worden verzocht. Dit wetsontwerp zal in het laatste kwartaal van dit jaar bij de Kamer worden ingediend.

18 Question de François De Smet à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les heures supplémentaires, source de flexibilisation sans filet pour les travailleurs" (56015808C)

18 Vraag van François De Smet aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Overuren als bron van flexibilisering zonder beschermingsmechanisme voor de werknemers" (56015808C)

Le gouvernement fédéral a porté à 360 le plafond d'heures supplémentaires autorisées sans motif et sans repos compensatoire obligatoire — et à 450 heures dans le secteur Horeca. Cette mesure est décrite par des experts du droit social comme une forme déguisée d'augmentation de salaire contournant les mécanismes de négociation collective, et comme un pas supplémentaire vers l'individualisation des relations de travail.

En droit du travail belge, la règle générale impose qu'au-delà d'un certain seuil, les heures supplémentaires soient justifiées par des circonstances exceptionnelles et compensées par du repos. Le gouvernement s'en écarte sensiblement, et ce sans que les partenaires sociaux — à ma connaissance — n'aient été associés à une concertation formelle aboutie.

Mes questions sont les suivantes :

Quelle analyse d'impact sur la santé et les conditions de travail a été réalisée avant l'adoption de cette mesure, notamment pour les travailleurs les plus exposés aux risques de surmenage ?

Le Conseil national du Travail a-t-il été consulté, et si oui, quel avis a-t-il rendu sur ce relèvement du plafond ?

Cette mesure s'applique-t-elle également aux travailleurs sous contrat à temps partiel imposé, ce qui pourrait aggraver leur précarité ? Quelles garanties existent pour que l'employeur ne substitue pas des heures supplémentaires à des embauches supplémentaires ?

Antwoord - Réponse:

Conformément à l'accord du Gouvernement fédéral, plusieurs modifications ont, en effet, été apportées au régime des heures supplémentaires volontaires, notamment une augmentation du contingent d'heures supplémentaires volontaires. Ces mesures figurent dans la loi du 18 mai 2026 portant modifications relatives au régime des heures supplémentaires volontaires et du Code pénal social, qui a été publiée le 1er juin 2026 au Moniteur belge.

Pour votre première question, une analyse d'impact réglementaire a été réalisée lors de l'élaboration de ces mesures. Étant donné que le régime des heures supplémentaires volontaires repose sur le consentement du travailleur, qui peut être ponctuel ou soumis à certaines conditions ou restrictions, aucun impact particulier n'a été constaté, a priori, en matière de santé et de conditions de travail.

Pour votre deuxième question, Les mesures relatives aux heures supplémentaires volontaires ont également été soumises, pour avis, au Conseil national du travail, qui a rendu l'avis n° 2.462, le 2 octobre 2025. Il s'agissait d'un avis divisé. Les membres représentant les organisations syndicales se sont prononcés contre l'augmentation du contingent d'heures supplémentaires volontaires. Les membres représentant les organisations patronales ont indiqué qu'ils soutenaient pleinement l'augmentation du contingent d'heures supplémentaires volontaires.

En ce qui concerne votre question relative aux travailleurs à temps partiel involontaire, il convient de souligner que le gouvernement a récemment restreint la possibilité existante pour les travailleurs à temps partiel de dépasser les limites de la durée du travail à temps plein dans le cadre des heures supplémentaires volontaires. Les règles ont dès lors été durcies. - ; Les travailleurs à temps partiel ne pourront effectuer des heures supplémentaires volontaires que s'il y a une augmentation temporaire de travail et à condition qu'ils travaillent déjà à temps partiel depuis au moins trois ans.

Autre nouveauté : le recours aux heures supplémentaires volontaires pourra désormais faire l'objet d'un meilleur suivi. À cet effet, il est prévu que l'Office national de sécurité sociale adresse chaque année un rapport aux ministres de l'Emploi, des Affaires sociales et des Finances.

Pour les travailleurs à temps partiel, les règles de priorité existantes pour l'obtention d'un emploi à temps plein vacant ou d'un autre emploi à temps partiel, éventuellement complémentaire, pour la même fonction auprès de leur employeur sont maintenues.

19 Samengevoegde vragen van

- Kurt Moons aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De rechtszaken van geschorste langdurig werklozen en het activeringseffect van de maatregel" (56015832C)

- Kurt Moons aan Bart De Wever (eerste minister) over "De budgettaire impact en de werkzaamheidsgraad bij de schorsing van langdurig werklozen" (56015835C)

19 Questions jointes de

- Kurt Moons à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les procès intentés par des chômeurs de longue durée suspendus et l'effet d'activation de la mesure" (56015832C)

- Kurt Moons à Bart De Wever (premier ministre) sur "L'impact budgétaire et le taux d'emploi résultant de la suspension des chômeurs de longue durée" (56015835C)

56015832C

Meer dan vijfduizend geschorste langdurig werklozen zijn een gerechtelijke procedure gestart bij de arbeidsrechtbanken om hun uitsluiting uit de werkloosheidsverzekering aan te vechten. Tegelijkertijd is bij het Grondwettelijk Hof een klacht ingediend op grond van het stand still beginsel, waarbij wordt betoogd dat de maatregel een grondrecht op sociale bescherming schendt zonder afdoende verantwoording.

De regering beoogde in 2026 een netto-besparing van 1,5 miljard euro via de schorsingen, maar intussen is de toelage aan de OCMW's al opgetrokken. Bovendien blijkt een deel van de geschorste werklozen naar de ziekteverzekering te zijn doorgestroomd, wat aanvankelijk niet in de begroting was voorzien.

1. Hoe analyseert u de verwachte juridische uitkomst van de massale rechtszaken bij de arbeidsrechtbanken? Welke maatregelen overweegt u indien rechters de schorsingen onrechtmatig verklaren?
2. Kunt u een actuele raming geven van de netto-besparing van de maatregel, rekening houdend met de bijkomende kosten voor OCMW's en ziekteverzekering?
3. Hoeveel van de geschorste langdurig werklozen zijn sindsdien ingestroomd op de arbeidsmarkt, en hoe evalueert u het activeringseffect van de maatregel tot op heden?
4. Bent u bereid de maatregel te handhaven ongeacht de uitkomst van de lopende rechterlijke procedures?

56015835C

Meer dan vijfduizend geschorste langdurig werklozen zijn een gerechtelijke procedure gestart bij de arbeidsrechtbanken om hun uitsluiting uit de werkloosheidsverzekering aan te vechten. Tegelijkertijd is bij het Grondwettelijk Hof een klacht ingediend op grond van het standstill beginsel, waarbij wordt betoogd dat de maatregel een grondrecht op sociale bescherming schendt zonder afdoende verantwoording.

De regering beoogde in 2026 een netto-besparing van 1,5 miljard euro via de schorsingen, maar intussen is de toelage aan de OCMW's al opgetrokken. Bovendien blijkt een deel van de geschorste werklozen naar de ziekteverzekering te zijn doorgestroomd, wat aanvankelijk niet in de begroting was voorzien.

1. Hoe schat de regering de juridische risico's in van de klacht bij het Grondwettelijk Hof? Welke gevolgen heeft een eventueel gunstige uitspraak voor het begrotingsplan van de federale regering?
2. Kunt u een actuele raming geven van de netto-besparing van de maatregel, rekening houdend met alle bijkomende kosten zoals de verhoging van OCMW-toelagen en de doorstroom naar de ziekteverzekering?
3. Wat is de evolutie van de werkzaamheidsgraad bij de betrokken groep? Hoeveel van de geschorste langdurig werklozen zijn sindsdien actief op de arbeidsmarkt gestapt?
4. Bent u bereid de maatregel te handhaven ongeacht de uitkomst van de lopende rechterlijke procedures?
5. Welke terugverdieneffecten waren initieel ingecalculeerd bij de maatregel, en in welke mate houden deze stand in het licht van de werkelijke doorstroom naar OCMW's en de ziekteverzekering?

Antwoord - Réponse:

Mijnheer Moons,

Ik zal niet ingaan op hypothetische vragen, maar verzeker u dat problemen zullen worden opgelost als ze zich zouden stellen.

Bij de finalisering van het wetsontwerp vorig jaar heb ik bijzondere aandacht besteed aan het advies van de Raad van State en aan de opmerkingen van de sociale partners, met name die welke binnen het beheerscomité van de RVA werden geformuleerd. Die elementen hebben geleid tot verschillende aanpassingen van de oorspronkelijke tekst.

Ik blijf dus overtuigd dat de wet de fundamentele rechten gewaarborgd door onze Grondwet niet in het gedrang brengt. De hervorming is noodzakelijk om de houdbaarheid van onze sociale zekerheid te waarborgen en de begeleiding naar werk te versterken.

Het Grondwettelijk Hof heeft alvast in januari zijn arrest gewezen over de vordering tot schorsing die onder meer door de drie belangrijkste vakorganisaties werd ingesteld.

Het Hof heeft die vordering verworpen.

De toepassing van de wet is dus niet geschorst, uiteraard in afwachting van een uitspraak ten gronde die nog moet volgen.

Die uitspraak ten gronde van het Grondwettelijk Hof zal in de toekomst volgen. Ik zal in het kader van die lopende procedure en het eindoordeel antwoorden op de eventuele opmerkingen of juridische overwegingen die door het Hof zouden worden geformuleerd.

De regering zet de uitvoering van de hervorming voort, in een geest van dialoog, waarbij werkloosheid een overgang wordt naar activiteit, waardigheid en autonomie.

Door werk opnieuw centraal te plaatsen in onze samenleving, bevestigt deze hervorming essentiële waarden van samenhang en verantwoordelijkheid. Zij draagt bij tot een rechtvaardigere samenleving, waarin werk een centrale hefboom is voor integratie en emancipatie. Dat is een vooruitgang waarover wij ons mogen verheugen.

De budgettaire besparing van de hervorming van de werkloosheidsreglementering wordt geraamd op één-miljard-zes-honderd-vijf-en-tachtig-miljoen (1,685 miljard) euro voor 2026. Dit omvat naast de beperking van de uitkeringen in de tijd ook de budgettaire impact van de versoepeling van de toelaatbaarheidsvoorwaarden, de versterkte degressiviteit en de beperking van de duur van de beroepsinschakelingsperiode. Deze bedragen houden geen rekening met de bijkomende kosten voor bijvoorbeeld de ondersteuning van de OCMW's.

Wat betreft de effecten van de maatregel, verwijs ik u naar het monitoringrapport van de RVA. Het gaat voor alle duidelijkheid over een monitoring en nog geen evaluatie; dat laatste zou op dit moment nog

voorbarig zijn. De RVA werkt immers nog op basis van gedeeltelijke en voorlopige gegevens in een nog zeer vroeg stadium van de hervorming.

Voorzichtigheid is dus geboden. Niettemin constateer ik een eerste bevestiging van de verwachte positieve dynamiek.

Ik verwijs u voor een ruimere toelichting naar mijn antwoorden op uw vragen met betrekking tot de reeds verschenen monitoringrapporten.

Het blijft in elk geval nog te vroeg om definitieve conclusies te trekken. Maar de tendens is er, en zij is duidelijk bemoedigend.

Het verdere verloop van deze dynamiek zal ook sterk afhangen van het beleid dat op regionaal niveau wordt gevoerd, met name op het vlak van onderwijs, activering en opleiding van werkzoekenden.

De opportuniteit is er, en de arbeidsmarkt blijft vragende partij.

20 Question de François De Smet à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les indemnités de déplacement domicile-travail" (56015869C)

20 Vraag van François De Smet aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De vergoedingen voor woon-werkverkeer" (56015869C)

Le gouvernement fédéral a conclu le 21 avril un accord sur la compensation financière des déplacements domicile-travail.

Cet accord fait l'objet de commentaires critiques car il bénéficierait principalement aux travailleurs dont l'employeur accorde déjà un soutien, laissant de côté ceux qui n'ont ni intervention patronale ni statut stable.

Ce sont précisément les travailleurs aux revenus les plus modestes qui se trouveraient ainsi exclus du dispositif.

En conséquence, Monsieur le Ministre peut-il me faire savoir:

1. Si il dispose d'une estimation du nombre de travailleurs qui ne bénéficieront d'aucun avantage concret issu de cet accord, faute de soutien de leur employeur ? Quel est le profil socio-économique de ce groupe ?
2. Sur quelle étude d'impact distributif le gouvernement s'est-il appuyé pour évaluer l'équité de cet accord entre les différentes catégories de travailleurs ?
3. Quelles mesures complémentaires le gouvernement envisage-t-il pour les travailleurs précaires, indépendants ou sans appui patronal qui restent exclus du dispositif ?
4. Quel est le coût budgétaire total de cet accord, et comment se répartit-il entre employeurs, travailleurs et finances publiques ?

Antwoord - Réponse:

Il convient tout d'abord de préciser que cette mesure a été traduite dans la loi instaurant diverses mesures en matière d'énergie du 30 mai 2026 publiée au Moniteur belge le 8 juin 2026.

Le dispositif vise à soutenir temporairement les travailleurs confrontés à l'augmentation des coûts de leurs déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail. Il porte sur les déplacements effectués entre le 1er mai et le 31 juillet 2026.

Le mécanisme retenu consiste à encourager les employeurs, au moyen d'un crédit d'impôt temporaire, à augmenter l'indemnité qu'ils octroient déjà pour les déplacements domicile-lieu de travail effectués avec un véhicule ou, lorsqu'aucune indemnité n'est actuellement prévue, à introduire temporairement une telle intervention.

Il est exact que le bénéfice concret pour le travailleur dépend de la décision de son employeur d'introduire ou d'augmenter cette indemnité. Le dispositif est en effet incitatif et ne crée pas une obligation générale à charge de l'ensemble des employeurs.

S'agissant du nombre de travailleurs qui ne bénéficieront d'aucun avantage concret, mon administration ne dispose pas d'une estimation consolidée.

Selon l'étude de l'ONSS relative aux autres formes de rémunération, environ 47 % des travailleurs du secteur privé bénéficiaient en 2024 d'une intervention de l'employeur pour les trajets domicile-travail effectués avec leur propre voiture et 22 % disposaient d'une voiture de société.

L'enquête fédérale sur les déplacements domicile-travail menée par le SPF Mobilité indique par ailleurs qu'environ 63 % des salariés se rendent au travail en voiture. Ces données portent toutefois sur des réalités différentes et ne peuvent pas être directement mises en relation. Elles ne permettent donc pas d'identifier précisément le nombre de travailleurs qui bénéficieront ou non de la mesure, ni d'établir un profil socio-économique complet des personnes concernées.

2. En ce qui concerne l'impact distributif de la mesure, les éventuelles analyses budgétaires et fiscales relèvent principalement de la compétence de mon collègue, le ministre des Finances. Je peux néanmoins confirmer que le dispositif a été conçu de manière à permettre également l'introduction d'une nouvelle indemnité dans les entreprises qui n'en prévoient actuellement aucune.

La mesure vise les travailleurs salariés concernés par une intervention de leur employeur dans les frais liés à leurs déplacements domicile-lieu de travail.

3. En ce qui concerne votre question sur les mesures prises: je me permets de renvoyer vers le texte adopté à la chambre. Des incitants fiscaux sont prévus tant pour le cas d'une augmentation temporaire que pour le cas d'une introduction temporaire d'une indemnité couvrant les frais liés au trajet domicile - lieu de travail avec un véhicule privé.

4. Concernant votre dernière question sur les couts, je tiens à renvoyer vers mon collègue, le Ministre Jambon, dès lors qu'il s'agit d'une compensation fiscale pour les employeurs. Le calcul du coût budgétaire de la mesure relève donc de la compétence du ministre des Finances et son administration.

[21] Questions jointes de

- François De Smet à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'étude d'impact sur l'occupation dès 15 ans des jobs pour étudiants" (56015876C)

- Sophie Thémont à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le travail étudiant dès 15 ans" (56016152C)

[21] Samengevoegde vragen van

- François De Smet aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De impactstudie over studentenjobs voor jongeren vanaf 15 jaar" (56015876C)

- Sophie Thémont aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Studentenarbeid vanaf 15 jaar" (56016152C)

56015876C

Depuis le 4 mai 2026, il est également possible pour les jeunes âgés de 15 ans et qui sont encore soumis à l'obligation scolaire à temps plein de conclure des contrats d'occupation d'étudiant, mais uniquement pour l'exécution de travaux légers; ces activités autorisées ne peuvent en aucun cas être susceptibles de porter préjudice à la sécurité, à la santé et au développement de ces jeunes travailleurs ne peuvent pas non plus entraver leur assiduité scolaire (car l'obligation scolaire demeure pleinement d'application).

Ce régime de flexibilisation (qui vient s'ajouter à l'élargissement des flexi jobs ou encore à la révision du quota d'heures supplémentaires) est pourtant susceptible de causer des effets pervers : décrochage scolaire, accidents du travail, précarisation et substitution avec des emplois réguliers. Du côté patronal lui-même, certains signaux invitent à la prudence sur le rythme et la cohérence des réformes.

En conséquence, Monsieur le Ministre peut-il me faire savoir:

1. si une étude d'impact indépendante a été réalisée avant la mise en œuvre de l'ouverture des jobs étudiants dès 15 ans ? Si oui, votre gouvernement s'engage-t-il à la rendre publique ?

2. Quelles mesures concrètes — inspection du travail, encadrement scolaire, médecine du travail — accompagnent cette ouverture, et avec quels moyens supplémentaires ?

56016152C

Monsieur le Ministre,

Présenté par votre gouvernement comme une mesure de "flexibilité" et d'"expérience professionnelle", l'élargissement de l'accès au travail étudiant dès l'âge de 15 ans soulève pourtant de nombreuses inquiétudes.

Dans les faits, les jeunes de 15 ans resteront soumis à des règles très strictes : horaires limités, interdiction du travail de nuit, du dimanche ou des heures supplémentaires, accès uniquement à des tâches dites "légères". Plusieurs questions se posent dès lors quant à l'impact de ces mesures sur les conditions de travail, les salaires et la place accordée aux études dans le parcours des jeunes.

Cette réforme s'inscrit surtout dans une logique plus large de flexibilisation généralisée du travail. Flexi-jobs, explosion des heures supplémentaires sans sursalaire, allongement des carrières, extension du travail étudiant... Autrement dit, les formes de travail précaires se multiplient, pendant que les chercheurs d'emploi peinent de plus en plus à trouver un emploi stable.

Aujourd'hui, plus de 560.000 demandeurs d'emploi sont inoccupés dans notre pays alors même que les offres d'emploi reculent. Dans ce contexte, persister dans cette voie revient à organiser une concurrence généralisée entre travailleurs. L'extension des flexi-jobs, des heures supplémentaires et du travail étudiant ne crée pas d'emplois supplémentaires : elle remplace des emplois stables par des formes de travail plus flexibles, plus précaires et moins coûteuses.

Dès lors Monsieur le Ministre,

Comment justifiez-vous l'extension du travail étudiant dès 15 ans alors que de nombreux jeunes et chercheurs d'emploi peinent déjà à accéder à un emploi stable ?

Comment comptez-vous éviter que cette réforme n'accentue encore la mise en concurrence entre travailleurs, étudiants et demandeurs d'emploi ?

Enfin, quelles garanties pouvez-vous apporter afin que cette extension du travail étudiant ne se fasse ni au détriment de la réussite scolaire des jeunes, ni au détriment des conditions de travail et des salaires ?

Je vous remercie,

Antwoord - Réponse:

Vos questions portent sur la réforme relative à la modification de l'âge pour pouvoir conclure un contrat d'occupation d'étudiant, pour les jeunes de 15 ans qui sont encore soumis à l'obligation scolaire à temps plein.

La volonté du gouvernement est d'encourager le travail. L'abaissement de l'âge pour exécuter un contrat d'occupation d'étudiant est clairement repris dans l'accord de gouvernement et a pour objectif de favoriser l'intégration progressive au marché du travail. C'est l'occasion pour ces jeunes d'avoir une première expérience professionnelle qui soit encadrée, qui permette également de développer certaines compétences comme la ponctualité ou le sens des responsabilités. Cette extension permet également de faire face à des pénuries de travailleurs notamment pendant les vacances scolaires.

En tous cas, je peux vous indiquer que les mesures nécessaires ont été prévues en adéquation avec la réglementation européenne qui limite les possibilités d'emploi de ce groupe restreint de mineurs à des "travaux légers".

L'arrêté royal du 19 avril 2026 vise à déterminer ces « travaux légers ». Ces travaux sont limités aux travaux non industriels de nature légère. Il s'agit des activités suivantes qui ne requièrent pas de formation spécifique et qui ne sont pas effectuées avec ou sur des équipements de travail mécaniques :

- aide à l'accueil et préposé au vestiaire ;*
- réassortisseur ;*
- assistant de vente dans le commerce de détail,*
- activités logistiques (réception, stockage, pesage, conditionnement, étiquetage, préparation des commandes, gestion de stocks ou expédition de matière premières, biens ou produits) ;*
- tâches légères de nettoyage (impliquant une faible charge physique, nécessitant peu de force et étant de courte durée, notamment faire les poussières, la vaisselle, aspirer, nettoyer dans des petits espaces, vider les poubelles, laver les vitres à hauteur des mains, effectuer un nettoyage léger des sanitaires) ;*
- ainsi que la distribution et le débarrassage des repas et boissons dans le secteur des soins.*

Par ailleurs, il est prévu que ces activités autorisées ne peuvent en aucun cas être susceptibles de porter préjudice à la sécurité, à la santé et au développement de ces jeunes travailleurs. Ces activités ne peuvent pas non plus entraver leur assiduité scolaire, leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelle approuvés par l'autorité compétente, ni leurs possibilités de bénéficier pleinement de l'enseignement dispensé. Notamment, il n'est donc pas autorisé, pour ces travailleurs, de travailler durant les heures de cours.

La loi prévoit également une série de conditions de travail spécifiques pour ce groupe de travailleurs. Cela concerne les limites de la durée du travail, la durée du repos journalier et hebdomadaire, les pauses, l'interdiction d'effectuer des heures supplémentaires ainsi que l'interdiction d'occuper ces travailleurs les dimanches, les jours fériés et entre 20 heures et 6 heures.

Afin d'informer au mieux les employeurs, les étudiants concernés et leurs parents, des informations détaillées sur la réglementation applicable ont été publiées, à ma demande, sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Cette démarche vise à fournir à l'ensemble des parties concernées une information claire et accessible sur leurs droits et obligations, afin de favoriser une application correcte des règles en vigueur.

Par ailleurs, des contrôles ciblés par les inspections sociales et du bien-être au travail seront organisées pour vérifier le respect des dispositions en matière de bien-être au travail en ce qui concerne ce nouveau public, notamment en ce qui concerne l'analyse des risques spécifiques aux mineurs, les mesures de prévention et la surveillance de la santé.

La réglementation n'est entrée en vigueur que récemment, de sorte qu'aucune analyse d'impact concernant les effets potentiels de cette réforme sur l'équilibre entre la vie scolaire, le développement personnel et l'activité professionnelle des jeunes concernés n'a encore pu être réalisée.

Je reste toutefois ouvert à ce qu'une telle analyse soit effectuée après une à deux années d'application de la réglementation.

[22] Vraag van Axel Ronse aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De stijging van het aantal werklozen in opleiding tot een knelpuntberoep" (56016017C)

[22] Question de Axel Ronse à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'augmentation du nombre de chômeurs suivant une formation vers un métier en pénurie" (56016017C)

Geachte minister,

Werklozen die voor 1 januari 2026 een opleiding tot knelpuntberoep hebben aangevat, kunnen hun werkloosheidsuitkering langer behouden tot hun opleiding is afgerond.

In december 2024 waren er 11.346 werklozen ingeschreven voor een dergelijke opleiding, in december 2025 waren dat er 24.048.

Een stijging van 112%, die er mogelijk op wijst dat een aantal werklozen bewust oneigenlijk gebruik maakte van deze overgangsmaatregel, met als doel hun werkloosheidsuitkering langer te behouden.

Waar de VDAB met een stijging van slechts 33%, streng toeziet dat iemand niet zomaar een opleiding tot knelpuntberoep kan starten louter om de beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd te omzeilen, en bovendien de voortgang in het studietraject nauwgezet opvolgt, zijn Actiris en Forem een stuk lakser.

Daarover heb ik volgende vragen:

- Hoe evalueert u deze stijging?*
- In welke opleidingen is de stijging het meest merkbaar?*
- Wijst de stijging van 112% op oneigenlijk gebruik door werklozen?*
- Erkent u de verschillen tussen de regio's en zal u er samen met uw deelstatelijke collega's streng op toezien dat ook Forem en Actiris het studietraject nauwgezet opvolgen, en het recht op opleiding intrekken indien ze te weinig voortgang in het studietraject boeken?*

Antwoord - Réponse:

Mijnheer Ronse,

In het kader van de hervorming van de werkloosheidsreglementering heeft de regering beslist te voorzien in een uitzondering voor werkzoekenden die vóór 1 januari 2026 een opleiding naar een knelpuntberoep hadden aangevat. Zij behouden hun uitkeringen gedurende de resterende duur van die opleiding, op voorwaarde dat de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling deze opleiding blijven ondersteunen door een vrijstelling toe te kennen.

De opleiding van werkzoekenden blijft een essentieel onderdeel van de herinschakeling op de arbeidsmarkt. De beperking van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd heeft ongetwijfeld bij veel werkzoekenden het gevoel van urgentie versterkt. Het positief effect van het volgen van een opleiding tot een knelpuntberoep op de kansen van werkzoekenden om opnieuw aan het werk te gaan, staat vast.

Ik kan uit de stijging van de cijfers geen stijging van eventuele misbruiken afleiden. Dit blijft niettemin een aandachtspunt voor de bevoegde diensten.

Zoals reeds aangegeven, worden de uitkeringen gedurende de resterende duur van de opleiding enkel behouden indien de gewestelijke dienst deze opleiding blijft ondersteunen. Van de gewestelijke diensten mag worden verwacht dat zij de vrijstelling intrekken wanneer blijkt dat een werkzoekende een opleiding volgt zonder reële inzet, louter met de bedoeling zijn recht op uitkeringen nog enige tijd te verlengen.

De inhoudelijke opvolging van het studietraject, de aanwezigheid, de voortgang en de beoordeling of de opleiding nog zinvol past binnen het traject naar werk behoren immers tot de opdrachten van de gewestelijke diensten.

Wat de verschillen tussen de gewesten betreft, zien we vanaf augustus 2025 een significante toename in alle gewesten. Tegelijk blijven er verhoudingsgewijs grote verschillen tussen de regio's.

Hoewel de stijging op jaarbasis groter is in Wallonië en Brussel dan in Vlaanderen, blijft Vlaanderen proportioneel een veel groter aandeel werklozen tellen die een opleiding naar een knelpuntberoep volgen ten opzichte van het aantal werklozen dat zijn recht op uitkeringen effectief zou verliezen als gevolg van de beperking in de tijd volgens de inschattingen van de RVA.

De federale diensten beschikken niet over gegevens over welke knelpuntberoep-opleidingen precies door de werkzoekenden gevolgd worden. Het is een vraag die best gesteld wordt aan de regionale beleidsmakers.

[23] Question de Marie Meunier à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La suppression des Maisons de l'Emploi à Mons-Borinage." (56016139C)

[23] Vraag van Marie Meunier aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De sluiting van de Jobhuizen in de regio Bergen-Borinage" (56016139C)

Monsieur le Ministre,

Alors que vous mettez en œuvre votre réforme du chômage, le Gouvernement wallon vient d'annoncer une rationalisation des structures locales d'accompagnement vers l'emploi.

Plusieurs Maisons de l'Emploi de Mons-Borinage, à Colfontaine, Quaregnon et Saint-Ghislain, sont appelées à disparaître au profit de « Points de contact uniques ». Cette réforme est présentée comme une simplification administrative, mais elle suscite de grandes inquiétudes quant à l'accessibilité et à la proximité des services pour les demandeurs d'emploi les plus fragilisés ou les plus éloignés du marché du travail.

Cette décision intervient paradoxalement au moment même où votre gouvernement affirme vouloir renforcer la remise à l'emploi. Mais de nombreux acteurs de terrain dénoncent aujourd'hui une politique fédérale essentiellement axée sur l'exclusion et la limitation des droits, sans stratégie crédible ni coordonnée d'accompagnement vers l'emploi.

Dans ce contexte, je souhaiterais vous poser les questions suivantes :

1. Avez-vous été informé, en amont, de la décision du Gouvernement wallon de supprimer plusieurs Maisons de l'Emploi, notamment à Mons-Borinage ?
2. Des réunions de concertation ou de coordination ont-elles eu lieu entre votre cabinet, le Forem et le Gouvernement wallon à ce sujet ? Si oui, quelles en sont les conclusions ?
3. Comment justifiez-vous la cohérence de votre réforme fédérale du chômage alors que, simultanément, des structures locales de proximité dédiées à l'accompagnement des demandeurs d'emploi disparaissent ?
4. Enfin, disposez-vous enfin d'une stratégie concrète de remise à l'emploi, coordonnée avec les régions, au-delà des mécanismes d'exclusion ou de limitation des allocations ?

Je vous remercie.

Antwoord - Réponse:

Madame la Députée,

Je comprends les préoccupations que vous exprimez en matière d'accessibilité et de proximité des services pour les demandeurs d'emploi. Ces questions sont importantes, en particulier pour les publics les plus éloignés du marché du travail.

Je dois toutefois rappeler que l'organisation territoriale du FOREM, la localisation des Maisons de l'Emploi et la mise en place de points de contact uniques relèvent de la compétence du Gouvernement wallon. Il ne m'appartient donc pas de me substituer à mon collègue régional dans l'appréciation de ces choix opérationnels.

Je note cependant que, selon les informations communiquées par les autorités wallonnes compétentes, l'accessibilité a été prise en compte dans la définition des localisations, notamment au regard des transports en commun, des distances à parcourir et des réalités rurales. Il est également prévu que les demandeurs d'emploi soient accompagnés progressivement vers les nouveaux points de contact et que des adaptations puissent être envisagées à l'issue de l'évaluation prévue.

Sur le plan fédéral, la réforme du chômage ne peut pas être réduite à une logique d'exclusion. Elle vise à transformer l'assurance chômage en un instrument temporaire de protection et d'activation, orienté vers le retour à l'emploi. Cette réforme s'inscrit dans une stratégie plus large : rendre le travail plus attractif, moderniser le marché du travail, renforcer l'activation et améliorer la coordination entre les niveaux de pouvoir.

Des concertations ont lieu avec les Régions, notamment dans le cadre de la Conférence interministérielle Emploi et des travaux techniques avec l'ONEM et les services régionaux de l'emploi. C'est indispensable, car l'accompagnement, la formation et l'activation des demandeurs d'emploi relèvent largement des compétences régionales.

Je continuerai donc, dans le respect des compétences de chacun, à travailler avec mes homologues régionaux pour assurer la cohérence entre la réforme fédérale et l'accompagnement sur le terrain.

L'objectif reste clair : éviter que les personnes restent durablement éloignées de l'emploi et faire en sorte que chaque niveau de pouvoir assume pleinement sa responsabilité.

24 Questions jointes de

- Marie Meunier à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La restructuration sur le site de Air Liquide à Ghlin-Baudour" (56016144C)

- Sophie Thémont à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La restructuration d'Air Liquide à Seraing et Liège et ses conséquences sur l'emploi" (56016154C)

24 Samengevoegde vragen van

- Marie Meunier aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De herstructurering op de site van Air Liquide in Ghlin-Baudour" (56016144C)

- Sophie Thémont aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De herstructurering van Air Liquide in Seraing en Luik en de gevolgen voor de werkgelegenheid" (56016154C)

56016144C

Monsieur le Ministre,

Une restructuration se lit dans les bilans d'une entreprise, mais elle se vit dans le quotidien des travailleurs. Depuis plusieurs jours, les travailleurs d'Air Liquide sont en grève sur plusieurs sites wallons du groupe, notamment à Ghlin-Baudour à Mons-Borinage, à la suite de l'annonce d'une restructuration menaçant directement plusieurs dizaines d'emplois.

Dans notre région, cette annonce provoque une inquiétude immense. Derrière ces chiffres, ce sont des travailleurs, des familles et parfois des carrières entières qui se retrouvent brutalement plongés dans l'incertitude. Beaucoup ont plus de 50 ans et savent les difficultés qu'implique aujourd'hui un retour sur le marché de l'emploi industriel.

Cette situation suscite d'autant plus d'incompréhension qu'Air Liquide est un groupe international particulièrement rentable, avec plus de 3,5 milliards d'euros de bénéfices nets au niveau mondial et 34,76 millions au niveau belge. Les représentants syndicaux rappellent par ailleurs que la mobilisation des travailleurs a déjà permis de sauver plusieurs emplois initialement menacés, démontrant ainsi que ces licenciements ne relèvent pas d'une fatalité économique.

À Ghlin-Baudour, il ne s'agit pas d'un site industriel quelconque. Il s'agit d'un site stratégique et classé Seveso, où des travailleurs hautement qualifiés assurent quotidiennement la production et la gestion de molécules essentielles pour l'industrie et la santé, dans des conditions exigeant une expertise et une vigilance permanentes.

Dans ce contexte préoccupant, Monsieur le Ministre:

- Quelles démarches le gouvernement fédéral a-t-il entreprises afin d'éviter ou, à tout le moins, de limiter les pertes d'emplois annoncées à Ghlin-Baudour ainsi que sur les autres sites wallons concernés ?
- Comment expliquez-vous qu'un groupe international affichant des bénéfices records, tant au niveau mondial qu'au niveau belge, procède malgré tout à des suppressions d'emplois dans des bassins industriels déjà fortement fragilisés économiquement et socialement ? Et quelles conclusions en tirez-vous ?
- Enfin, quelle attention particulière le gouvernement compte-t-il accorder aux travailleurs de plus de 50 ans qui craignent aujourd'hui de ne plus jamais retrouver un emploi stable dans leur secteur ?

Je vous remercie.

56016154C

Monsieur le Ministre,

Six mois après l'annonce de la procédure Renault chez Air Liquide Belgique, l'inquiétude reste immense pour les travailleurs des sites wallons, notamment à Seraing et à Liège. Alors que le groupe affiche des résultats financiers historiques, avec plus de 3,5 milliards d'euros de bénéfices, des dizaines d'emplois restent menacés et la production du site de Baudour doit être arrêtée.

Cette situation est profondément choquante pour les travailleurs concernés. Beaucoup ont consacré parfois toute leur carrière à cette entreprise, développé une expertise essentielle et occupent aujourd'hui des fonctions sensibles dans des sites industriels classés Seveso. Pourtant, ce sont précisément ces travailleurs expérimentés, souvent âgés de plus de 50 ans, qui se retrouvent en première ligne face aux licenciements.

Les représentants syndicaux dénoncent une restructuration brutale alors même que les négociations ont déjà permis de sauver plusieurs emplois, ce qui montre que ces suppressions ne sont pas une fatalité. Ils alertent aussi sur les conséquences du sous-effectif, la perte d'expertise et la fragilisation de notre tissu industriel.

Mais au-delà des chiffres, une question fondamentale se pose : que vont devenir ces travailleurs de plus de 50 ans ? Dans le contexte actuel du marché de l'emploi, chacun sait combien il est difficile en fin de carrière de retrouver un emploi stable. Beaucoup risquent de basculer dans le chômage et la précarité avant même l'âge de la pension.

Les organisations syndicales dénoncent également un manque de garanties concernant le reclassement interne, les fins de carrière et les conditions de travail des équipes restantes.

Dès lors Monsieur le Ministre,

Avez-vous déjà eu des contacts avec la direction d'Air Liquide ainsi qu'avec les organisations syndicales concernant cette restructuration et quelles garanties ont été demandées pour les travailleurs des sites wallons, notamment à Seraing et Liège ?

Quelles mesures concrètes comptez-vous prendre afin d'éviter que les travailleurs licenciés, en particulier les plus de 50 ans, basculent dans l'exclusion et la précarité ?

Enfin, comment entendez-vous préserver l'emploi industriel et les compétences stratégiques dans des secteurs aussi sensibles ?

Je vous remercie.

Antwoord - Réponse:

J'ai, tout comme vous, pris connaissance de l'intention de l'employeur de procéder à un licenciement collectif. Je réalise pleinement l'impact que cela peut avoir sur les travailleurs concernés et pour la région qui est déjà durement touchée.

La procédure prévue par la loi Renault a été entamée. Selon les informations dont je dispose de mon administration, la phase d'information et de consultation prévue par cette loi est toujours en cours.

Mon administration n'a pas encore eu de contact direct avec cet employeur ni avec les organisations syndicales concernées, mais, comme toujours, elle reste à la disposition de tous les acteurs concernés qui souhaitent solliciter l'aide ou l'intervention de mon administration.

L'accompagnement concret des demandeurs d'emploi relève des Régions, et cela vaut pour l'ensemble des demandeurs d'emploi, quel que soit leur âge.

De manière plus générale, le gouvernement a déjà pris des mesures pour soutenir la compétitivité de notre économie. Je pense en particulier aux réductions des cotisations patronales à la norme énergétique pour réduire les coûts énergétiques mais encore aux réformes du marché du travail que je mène depuis le début de la législature.

Par ailleurs, le soutien à l'industrie constitue une priorité de ce gouvernement. Le plan interfédéral MAKE2025-2030 est la pierre angulaire de notre politique pour renforcer l'industrie belge, et, par-là, l'ensemble de l'économie. Grâce à ses différents groupes de travail, des mesures concrètes qui ont trait à l'énergie, la simplification administrative ou encore à la défense de nos intérêts économiques sont élaborées.

25 Questions jointes de

- Sophie Thémont à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'explosion des pertes d'emplois et licenciements collectifs" (56016153C)

- Sophie Thémont à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les conséquences sociales de l'augmentation du nombre de faillites" (56016825C)

25 Samengevoegde vragen van

- Sophie Thémont aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De explosieve toename van het banenverlies en van het aantal collectieve ontslagen" (56016153C)

- Sophie Thémont aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De sociale gevolgen van de stijging van het aantal faillissementen" (56016825C)

56016153C

Monsieur le Ministre,

Les chiffres publiés ces dernières semaines sont alarmants. Au premier trimestre 2026, plus de 2.670 emplois ont été menacés par des licenciements collectifs, soit une hausse de près de 60% par rapport à l'an dernier. Dans le même temps, les faillites explosent : plus de 3.100 entreprises ont déjà fait faillite en trois mois, avec un nouveau record en avril.

Derrière ces chiffres, ce sont des milliers de travailleurs et travailleuses qui vivent dans l'angoisse de perdre leur emploi, parfois après des années dans la même entreprise. De nombreux secteurs sont touchés, du commerce à la métallurgie en passant par le transport et la pétrochimie, et les restructurations se multiplient dans tout le pays.

Les exemples récents chez Kräfel, H&M Logistics, Nike ou encore Air Liquide montrent une réalité inquiétante : les travailleurs sont de plus en plus souvent les premiers sacrifiés pour préserver les marges et la rentabilité. Beaucoup se retrouvent aujourd'hui sur le carreau sans réelle perspective de reconversion, confrontés à un marché de l'emploi saturé et à une précarité croissante.

Les organisations syndicales alertent également sur le manque d'anticipation et l'insuffisance des dispositifs d'accompagnement car trop souvent, les travailleurs se retrouvent seuls face à l'incertitude sans soutien adapté.

Cette situation est d'autant plus inquiétante que vous choisissez, dans le même temps, de flexibiliser davantage le marché du travail et de limiter les préavis à 52 semaines pour les longues carrières. Cette réforme risque surtout de faciliter davantage les licenciements et les réductions de coûts sur le dos des travailleurs. Derrière les discours sur la "modernisation", c'est toujours la même logique: flexibiliser et précariser.

Dès lors :

Comment expliquez-vous l'explosion actuelle des faillites et des licenciements collectifs alors que le gouvernement affirme vouloir renforcer l'emploi et atteindre un taux d'emploi de 80 % ?

Quelles mesures concrètes comptez-vous prendre pour renforcer l'accompagnement, la reconversion et la protection des travailleurs touchés par ces restructurations et faillites ?

Enfin, avez-vous l'intention de renforcer les obligations sociales des entreprises dans le cadre des procédures Renault afin d'éviter que les travailleurs soient une nouvelle fois les grands oubliés de ces restructurations ?

Je vous remercie,

56016825C

Monsieur le Ministre,

Les faillites continuent de battre des records dans notre pays.

Plus de 5.000 entreprises ont déjà fait faillite depuis le début de l'année. Plus de 9.000 emplois sont directement menacés. Et dans le même temps, les annonces de licenciements collectifs explosent atteignant des niveaux inédits depuis des années.

Mais derrière ces chiffres, ce sont des travailleurs qui perdent leur emploi du jour au lendemain, parfois après vingt ou trente ans d'engagement. Ce sont des familles dont les revenus s'effondrent. Ce sont des vies basculées dans l'incertitude, sans que ces travailleurs n'aient la moindre responsabilité.

Et le constat est sans appel : dans la majorité des cas, ces travailleurs sont laissés seuls. Seuls face à des démarches administratives complexes. Seuls face à l'urgence financière. Seuls face à un marché de l'emploi qui se dégrade et où les perspectives réelles de reconversion sont limitées.

Cette situation intervient alors même que votre gouvernement a décidé de limiter les préavis à 52 semaines. En pleine explosion des faillites et des restructurations, ce choix fragilise davantage les travailleurs ayant les carrières les plus longues, au moment même où les risques de licenciement augmentent.

Monsieur le Ministre, à entendre votre gouvernement, il suffirait presque de traverser la rue pour retrouver un emploi. La réalité est tout autre. Entre les faillites record, les restructurations qui se multiplient et une économie qui ralentit, beaucoup de travailleurs et travailleuses ont aujourd'hui le sentiment d'être abandonnés.

Dès lors Monsieur le Ministre,

Quel bilan tirez-vous de l'impact des faillites et des licenciements collectifs sur l'emploi depuis le début de l'année ?

Quelles mesures concrètes comptez-vous prendre pour accompagner les travailleurs qui perdent leur emploi à la suite d'une faillite et éviter qu'ils ne basculent dans la précarité ?

Enfin, envisagez-vous de renforcer les obligations sociales des entreprises lors des restructurations et des faillites afin que les travailleurs ne soient plus les seuls à payer le prix des difficultés économiques ?

Je vous remercie.

Antwoord - Réponse:

1. Le SPF Emploi collecte les données relatives aux licenciements collectifs, tant en ce qui concerne les annonces que les notifications. Il en établit des statistiques trimestrielles. Celles-ci peuvent être consultées sur son site web.

À l'heure actuelle, selon le SPF Emploi, les chiffres ne montrent pas de différences très prononcées par rapport aux années précédentes, du moins en ce qui concerne les annonces de licenciements collectifs.

Du 1er janvier au 12 juillet 2026, la perte de 5.373 emplois a été annoncée. Pour la même période, 2025 présente un chiffre équivalent (5.330 pertes d'emplois), tandis que 2024 est plus élevé (7.902

pertes d'emplois). Il n'est donc pas encore question d'une augmentation très marquée des annonces de licenciements collectifs.

Par ailleurs, l'annonce d'un licenciement collectif constitue le point de départ d'une procédure d'information et de consultation au sein de l'entreprise concernée. La concertation sociale conduit souvent à une réduction du nombre de licenciements collectifs. En ce qui concerne les faillites et les pertes d'emplois qui y sont liées, seules des données jusqu'au 31 mai sont actuellement disponibles via le Fonds de fermeture des entreprises. Pour 2026, 11.600 emplois ont été perdus dans 1693 faillites. Pour la même période en 2025, ces chiffres étaient de 15.448 emplois et 1650 faillites. En 2024, ils étaient respectivement de 13.995 emplois et 1640 faillites. Ici aussi, aucune augmentation importante n'est à ce stade constatée.

2. Concernant l'accompagnement des travailleurs touchés par des restructurations et faillites, il est essentiel de rappeler que chaque perte d'emploi a un impact humain important et mérite une attention particulière. Dans ce contexte et tenant compte des compétences des régions, je ne suis pas en mesure de me prononcer sur cette question liée à la politique régionale. Je ne doute néanmoins pas que les différents acteurs compétents poursuivent leurs efforts afin d'assurer un accompagnement adéquat des travailleurs concernés.

3. Par ailleurs, le gouvernement reste attentif au bon fonctionnement des instruments existants en matière de restructurations collectives et continue à suivre l'évolution de la situation économique et du marché du travail afin de garantir que les dispositifs en place restent adaptés aux réalités du terrain. S'agissant plus spécifiquement des procédures Renault, celles-ci poursuivent un objectif important de consultation, d'information et d'accompagnement des travailleurs concernés. À ce stade, aucune initiative spécifique visant à modifier fondamentalement ce cadre n'est prévue.

[26] Question de Patrick Prévot à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les licenciements chez IKEA" (56016157C)

[26] Vraag van Patrick Prévot aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De ontslagen bij IKEA" (56016157C)

Monsieur le Ministre,

Inter Ikea Group regroupe 27.700 employés en Suède et à travers le monde. Récemment, nous apprenions via la presse que le groupe s'apprête à tailler dans ses effectifs : ce sont au total 850 postes qui seront supprimés que ça soit en Suède ou à l'international. Aucune précision n'a été apportée concernant le nombre de postes supprimés chez nous en sachant qu'il existe 8 magasins Ikea en Belgique.

Monsieur le Ministre,

- Avez-vous pris connaissance de la situation ?
- Avez-vous pu obtenir des réponses de la part de la direction quant à d'éventuelles suppressions d'emploi en Belgique ?

Je vous remercie.

Antwoord - Réponse:

Je vous remercie pour votre question. Tout comme vous, j'ai pris connaissance de cette restructuration mondiale de Inter IKEA Group via la presse. Selon les informations reçues de mon administration et les informations parues dans la presse, cette restructuration spécifique n'aurait pas d'impact sur les emplois d'IKEA en Belgique.

[27] Question de Sophie Thémont à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les périodes d'essai non rémunérées pour les travailleurs intérimaires" (56016195C)

[27] Vraag van Sophie Thémont aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De onbezoldigde proefperiodes voor uitzendkrachten" (56016195C)

Monsieur le Ministre,

Plusieurs signalements font état de pratiques préoccupantes dans le secteur de l'intérim.

Selon ces témoignages, certaines agences d'intérim imposeraient à des travailleurs – notamment des étudiants – d'effectuer les premières heures de prestation (par exemple 3 heures) sans rémunération, en les présentant comme une "période d'essai". Or, d'après les informations disponibles, s'il peut exister des tests de recrutement, ceux-ci doivent en principe :

- faire l'objet d'un accord explicite préalable,*
- ne pas correspondre à une prestation rentable pour l'entreprise.*

Il apparaît cependant qu'il n'existe pas de cadre légal suffisamment précis encadrant ces tests, ce qui pourrait ouvrir la voie à des abus de la part de certaines entreprises.

Monsieur le Ministre,

Quel est précisément le cadre légal applicable aux tests de recrutement dans le secteur de l'intérim ?

Confirmez-vous que les prestations d'intérim non rémunérées, même sous couvert de "période d'essai", sont contraires au droit du travail lorsque celles-ci constituent un travail effectif ?

Disposez-vous de données ou de signalements concernant ce type de pratiques abusives ?

Les services d'inspection sociale ont-ils été saisis de situations similaires et des contrôles spécifiques sont-ils en cours ?

Je vous remercie.

Antwoord - Réponse:

Il n'existe pas, en droit du travail belge, un régime législatif autonome et exhaustif consacré aux "tests de recrutement". Il s'agit d'une phase précontractuelle qui n'est admise que dans certaines limites, telles qu'elles ressortent de la pratique et des principes généraux : le test doit être pertinent pour apprécier les aptitudes du candidat, limité dans le temps, et ne pas procurer un avantage économique à l'entreprise (il ne peut pas servir à effectuer une tâche que l'entreprise doit de toute façon exécuter).

En ce qui concerne les entreprises relevant de la loi sur les conventions collectives, la convention collective n°38 du 6 décembre 1983 relative au recrutement et à la sélection des travailleurs a été conclue au sein du Conseil national du travail. Cette CCT a pour objectif de fixer des normes concernant le recrutement et la sélection de travailleurs et de définir les engagements des parties signataires quant au respect d'un certain nombre de règles de conduite.

L'article 16 de la CCT n°38 dispose que, si la procédure de sélection comprend des travaux productifs à titre d'épreuve pratique, ceux-ci ne peuvent durer plus longtemps qu'il n'est nécessaire pour tester les capacités du candidat. Il convient toutefois de préciser que cette disposition de la CCT n'a pas été rendue obligatoire.

Aussi bien la doctrine que la jurisprudence sont unanimes sur le fait que si la procédure de sélection comprend des travaux productifs à titre d'épreuves pratiques, la durée de ces épreuves doit être limitée et proportionnelle aux capacités que l'on veut vérifier.

L'épreuve pratique peut être productive, mais cette productivité doit demeurer aléatoire et ne doit pas constituer une activité rentable pour l'entreprise. Cette épreuve doit être restreinte dans le temps et rester limitée à des tests spécifiques, puisqu'elle n'a pour but que de vérifier si le niveau de formation est suffisant pour éventuellement et théoriquement pouvoir remplir la fonction offerte. À défaut de respecter ces conditions, le "test" risque d'être requalifié en prestation de travail, avec les conséquences qui en découlent (notamment l'existence d'une relation de travail et les obligations correspondantes en matière de rémunération et de protection sociale).

S'agissant du travail intérimaire, il convient de rappeler que l'ensemble des dispositions de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire et le travail intérimaire doit être respecté. Dès lors, des prestations accomplies en situation réelle de travail (prestation réelle et utile chez l'utilisateur, sous l'autorité de fait

de celui-ci), ne peuvent pas être légalement organisées comme des "heures d'essai" non rémunérées. Le fait de qualifier ces heures de "test" ou de "travail d'essai" ne permet pas d'écarter les règles impératives relatives au contrat écrit, à la rémunération et à la déclaration (notamment DIMONA) applicables au travail salarié.

A ce jour les services de l'inspection du travail (DG Contrôle des lois sociales) n'ont pas été saisis de plaintes spécifiques en la matière . . Les personnes concernées peuvent toutefois toujours s'adresser au Contrôle des lois sociales, qui peut examiner les situations concrètes sur la base d'éléments factuels.

[28] Samengevoegde vragen van

- Irina De Knop aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De verplichte uitbreiding van het mobiliteitsbudget en de administratieve impact voor ondernemingen" (56016241C)

- Nathalie Muylle aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het akkoord van de sociale partners over het mobiliteitsbudget" (56016639C)

[28] Questions jointes de

- Irina De Knop à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'impact administratif sur les entreprises de l'extension obligatoire du budget mobilité" (56016241C)

- Nathalie Muylle à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'accord conclu par les partenaires sociaux concernant le budget mobilité" (56016639C)

56016241C

Vanaf 1 januari 2027 wordt het mobiliteitsbudget verplicht voor bedrijven met meer dan 50 werknemers die al minstens 36 maanden bedrijfswagens aanbieden. Vanaf 2028 wordt die verplichting uitgebreid naar ondernemingen vanaf 15 werknemers.

Wat bedoeld was als een flexibel instrument om duurzame mobiliteit te stimuleren, dreigt volgens ondernemingen uit te groeien tot een bijzonder complexe en administratief zware regeling. Uit een recente enquête van PwC blijkt dat het mobiliteitsbudget steeds meer ingang vindt, maar tegelijk door veel bedrijven wordt ervaren als een administratieve nachtmerrie.

Vooraf de berekening van de "Total Cost of Ownership" blijkt complex. Meer dan 80 procent van de ondernemingen gebruikt vandaag forfaitaire berekeningen en ongeveer 75 procent werkt met referentievoertuigen, net omdat individuele berekeningen nauwelijks werkbaar zijn.

Daarnaast leven er vragen over de gelijke behandeling van werknemers. Niet iedereen komt in aanmerking voor dezelfde voordelen, en de regels rond huisvestingskosten, hybride werken en multimodale verplaatsingen zorgen voor bijkomende onzekerheid op de werkvloer.

Ook de Nationale Arbeidsraad en werkgeversorganisaties vragen om vereenvoudiging vóór de verplichting wordt uitgebreid.

Daarom heb ik volgende vragen:

1. Bent u zich bewust van de bezorgdheden bij werkgevers over de administratieve impact van het verplichte mobiliteitsbudget?
2. Welke stappen zal u nemen om, vanuit uw bevoegdheid Werk, te vermijden dat deze verplichting leidt tot extra regeldruk voor ondernemingen?
3. Hoe zal u erop toezien dat de toepassing van het mobiliteitsbudget op de werkvloer duidelijk en werkbaar blijft voor werkgevers én werknemers?
4. Bent u bereid binnen de regering aan te dringen op een vereenvoudiging van de TCO-berekening vóór de uitbreiding in 2027 ingaat?

56016639C

Mijnheer de minister

De sociale partners hebben een akkoord gesloten over de hervorming van het mobiliteitsbudget. In het wetsontwerp van deze hervorming worden werkgevers verplicht om een alternatief te voorzien voor een

bedrijfswagen, zoals bijvoorbeeld het budget te kunnen gebruiken voor de kosten van een huur of hypotheek van hun woning indien aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan.

De sociale partners zijn er echter van overtuigd dat dit zonder beperkingen tot ontsporingen zal leiden met duurdere vastgoedprijzen tot gevolg.

Concreet stellen zij voor om de inbreng van huisvestingskosten te beperken tot maximaal de helft van dat mobiliteitsbudget.

In die context heb ik volgende vragen:

- *Wat is uw standpunt over dit voorstel van de sociale partners?*
- *Bent u bereid aanpassingen te doen aan het wetsontwerp dat voorligt om aan dit voorstel tegemoet te komen?*
- *Welke timing voorziet u voor de invoering van deze hervorming?*

Antwoord - Réponse:

Het regeerakkoord voorziet dat in een eerste fase de werkgevers verplicht zullen worden een mobiliteitsbudget aan te bieden aan de werknemers die beschikken over een bedrijfswagen of er recht op hebben. Deze fase werd opgenomen in een voorontwerp van wet dat werd goedgekeurd op de ministerraad van negen (9) januari tweeduizend zesentwintig (2026).

Over het voorontwerp van wet mocht ik ondertussen de adviezen ontvangen van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, het Comité Overheidsbedrijven, het Comité A, de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de KMO en de Raad van State. Deze adviezen worden momenteel door de bevoegde administraties geanalyseerd en het resultaat ervan zal nog voor de zomer besproken worden binnen de regering.

Wat in het bijzonder het unanieme advies van de NAR en CRB betreft, kan ik medelen dat ik vorige week samen met minister Vandenbroucke en vertegenwoordigers van minister Crucke hierover met de Groep van 10 een onderhoud heb gehad. Zonder vooruit te lopen op de besprekingen binnen de regering, kan ik wel aangeven dat de aanbevelingen van de sociale partners op een constructieve wijze zijn geformuleerd en in belangrijke mate aansluiten bij de signalen die wij vanuit het terrein ontvangen.

In het bijzonder wat de vragen tot vereenvoudiging betreft worden verschillende pistes onderzocht. Ter ondersteuning van de ondernemingen is reeds sinds tweeduizend negentien (2019) een website gewijd aan het mobiliteitsbudget die momenteel meer dan honderdvijftig veelgestelde vragen bevat en recent werd geactualiseerd.

Daarnaast hebben gebruikers de mogelijkheid om rechtstreeks contact op te nemen met de bevoegde administraties via een specifiek e-mailadres.

Van zodra de nieuwe regelgeving wordt goedgekeurd in het parlement, zal ook de website aangepast worden zodat de toegankelijkheid en leesbaarheid ervan verbeterd. Bovendien bekijkt mijn administratie ook in welke mate zij de begeleiding van ondernemingen zou kunnen versterken, bijvoorbeeld via het ter beschikking stellen van praktische tools zoals modellen.

Tot slot wat de timing betreft streven wij naar een goedkeuring van de teksten in tweede lezing, in het najaar van tweeduizend zesentwintig (2026).

[29] Samengevoegde vragen van

- Jeroen Van Lysebettens aan Bart De Wever (eerste minister) over "De centenindex en sociale vrede" (56016280C)

- Raoul Hedebouw aan Bart De Wever (eerste minister) over "De centenindex en het alternatief van de sociale partners" (56016327C)

[29] Questions jointes de

- Jeroen Van Lysebettens à Bart De Wever (premier ministre) sur "L'indexation en centimes et la paix sociale" (56016280C)

- Raoul Hedebouw à Bart De Wever (premier ministre) sur "L'index en centimes et l'alternative des partenaires sociaux" (56016327C)

56016280C

Geachte eerste minister,

Al weken, zoniet maanden, debatteren we over de zogenaamde centenindex. En week na week wordt duidelijker hoe geïsoleerd u in dit dossier staat. Van bij de start hebben sociale partners, economen en academici gewaarschuwd voor de gevolgen van deze maatregel. Intussen lusten de MR en CD&V de soep ook niet meer. CD&V zet ondertussen openlijk de deur open voor een herziening.

Ik heb de regering hierover al meermaals bevraagd, zowel in commissie als in deze plenaire vergadering, met herhaaldelijk ook de volgende vraag: wat is de impact van deze maatregel op de sociale vrede in ons land?

De voorbije maanden zagen we immers talrijke actiedagen en betogingen. En op 22 mei waarschuwen de sociale partners opnieuw, in een gezamenlijk persbericht, dat de invoering van de centenindex dreigt uit te monden in sociale én economische chaos. In plaats van de gemoederen te bedaren gooien uw collega's, minister Vandenbroucke en minister Clarinval verder olie op het vuur, nu zelfs dat zij niet langer met de sociale partners rond de tafel willen zitten over dit dossier. Dat is bijzonder zorgwekkend.

Daarom stel ik u opnieuw dezelfde vragen, in de hoop deze keer wel een duidelijk antwoord te krijgen:

- Hoe schat u de impact van deze maatregel op de sociale vrede in?*
- Hoe verhoudt de economische kost van sociale onrust zich tot de vermeende economische winst van de centenindex?*
- En vooral: hoe wil deze regering het vertrouwen van de sociale partners herstellen en verdere sociale escalatie vermijden?*

Krachtens artikel 127, nr. 2, van het Reglement van de Kamer moeten de vragen "een actueel karakter hebben en van algemeen belang zijn". De toepasselijke bepalingen inzake persoonsgegevens dienen hierbij in acht te worden genomen.

56016327C

Mijnheer de eerste minister,

Afgelopen vrijdag hebben de sociale partners, verenigd in de Groep van Tien, voor de derde keer een persbericht gestuurd om aan te dringen op hun alternatief voor de zogenaamde centenindex. Volgens de sociale partners is hun voorstel eenvoudiger, budgettair voordeliger voor de federale en regionale overheden, en gedragen door zowel werkgevers als werknemers. Zij waarschuwen bovendien dat de centenindex meer complexiteit veroorzaakt, leidt tot minder loon voor werknemers en meer kosten voor werkgevers, en dreigt uit te monden in sociale onrust.

Ook binnen de regering lijkt de steun voor de centenindex af te brokkelen. CD&V-voorzitter Sammy Mahdi noemde de centenindex een "soepkieken dat best zo snel mogelijk verdrongen wordt", terwijl ook de MR haar steun lijkt te hebben ingetrokken. Toch blijven N-VA en Vooruit voorlopig vasthouden aan de maatregel. Tegelijk verklaarde minister Clarinval vorige week donderdagavond dat er geen overleg met de sociale partners meer gepland was voor de stemming.

Dat roept vragen op, zeker omdat het uitzonderlijk is dat de Groep van Tien een akkoord bereikt over een alternatief inzake de index. Volgens de sociale partners is het geleden van 1973 dat zo'n akkoord over de index mogelijk was.

Mijn vragen zijn daarom:

– Houdt de regering nog steeds vast aan de centenindex? Is daar nog steeds consensus over binnen uw regering?

– Waarom weigert de regering inhoudelijk overleg met de sociale partners over een voorstel dat gedragen wordt door zowel werkgevers als werknemers?

Antwoord - Réponse:

De programmawet werd ondertussen gestemd in het parlement en gepubliceerd in het Staatsblad. Deze wet van 30 mei 2026 heeft de geplande 'centen-index' dus ingevoerd en is dus reeds van toepassing voor de lonen vanaf 1 juni. In dit kader diende hij al te worden toegepast voor de lonen in paritair comité 211 arbeiders petroleum en 314. Ook in PC 326 gas en elektriciteit was een indexering voorzien. Tegelijkertijd past deze sector evenwel ook andere zaken aan van de sectorale loonvorming.

Ik stel voor dat we bekijken hoe de centenindex zich ontrolt op het terrein vooraleer we een beoordeling maken van deze maatregel. Grote moeilijkheden zijn me tot op heden niet ter ore gekomen, de meeste problemen worden geregeld door de sociaal secretariaten.

30 Vraag van Nahima Lanjri aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het rouwverlof" (56016285C)

30 Question de Nahima Lanjri à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le congé de deuil" (56016285C)

De wet van 27 juni 2021 heeft het rouwverlof in de algemene regeling voor echtgenoot, partner en kind opgetrokken van 3 naar 10 dagen. Voor de inwerkingtreding van deze wet, hadden een aantal sectoren het rouwverlof zelf al uitgebreid van 3 naar bijvoorbeeld 5 dagen. Zij voorzagen dus 2 dagen meer dan het algemene, interprofessionele recht.

Een aantal van deze sectoren wenst hun bijkomend krediet van 2 dagen te behouden, en bijgevolg 12 dagen rouwverlof te voorzien in hun sector bij overlijden van echtgenoot, partner of kind. Om de toekenning van de 2 bijkomende dagen in alle transparantie te vrijwaren, kan het aangewezen zijn om de 12 dagen expliciet in de sectorale cao te vermelden.

Ik verneem evenwel dat de neerlegging van cao's, waaronder deze inzake rouwverlof, niet van een leien dakje verloopt, wegens de minutieuze screening op de loonnormwet. Een hoger krediet leidt vaak tot discussie over de geldigheid van de cao en zorgt minstens voor vertraging van de registratie van de cao's. Wat het rouwverlof voor echtgenoot, partner of kind betreft, gaat het evenwel slechts om een zeer beperkt aantal gevallen, waarbij het menselijk leed een eventueel productiviteitsverlies ruim overschrijdt. Bovendien is de stijging met 7 dagen van het rouwverlof, voor de cao's waarin ik in deze vraag naar verwijs, een gevolg van de wet die wij hebben goedgekeurd.

Kan u bijgevolg bevestigen dat een wijzigende cao die, als gevolg van het optrekken van het rouwverlof met 7 dagen door de wet van 27 juni 2021, de voorheen sectoraal afgesproken bijkomende dagen expliciet inschrijft in een nieuwe cao, aanvaard zal worden door uw administratie?

Antwoord - Réponse:

De wet van zeven en twintig (27) juni tweeduizend één en twintig (2021) tot uitbreiding van het rouwverlof bij het overlijden van een partner of een kind en tot het flexibiliseren van de opname van het rouwverlof, heeft inderdaad het recht op klein verlet ingeval van overlijden in een aantal situaties uitgebreid, met name via een verhoging van het aantal dagen klein verlet en/of via een uitbreiding van de categorie van werknemers die in dat verband rechthebbend zijn. Het gaat hierbij om uitbreidingen met recht op loon ten laste van de werkgever, waardoor ook moet rekening worden gehouden met de loonnorm. Deze is vastgelegd via het koninklijk besluit van twaalf (12) september tweeduizend vijf en

twintig (2025) tot uitvoering van artikel zeven (7), eerste lid (§ 1), van de wet van zes en twintig (26) juli negentien honderd zes en negentig (1996) tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

Artikel één (1) van dit koninklijk besluit bepaalt dat de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de periode tweeduizend vijf en twintig - tweeduizend zes en twintig (2025-2026) wordt vastgelegd op nul procent (0%). De vastgestelde loonnorm mag niet worden overschreden door overeenkomsten op intersectoraal, sectoraal, bedrijfs- of individueel niveau. Sectorale cao's worden onderworpen aan een marginale wettigheidscontrole, waarbij wordt nagegaan of zij kennelijk onwettige bepalingen bevatten. Dit heeft tot gevolg dat cao's die bepalingen bevatten waardoor de loonnorm wordt overschreden, niet aan de Koning kunnen worden voorgesteld om algemeen verbindend te worden verklaard.

Zoals u terecht opmerkt, werden in verschillende sectoren cao's gesloten die afspraken bevatten rond klein verlet. Deze cao's dienen aangepast te worden om zich in regel te stellen met het verhoogde aantal rouwverlofdagen voorzien in de wet van zeven en twintig (27) juni tweeduizend één en twintig (2021). In de mate dat deze cao's uitvoering geven aan de wettelijke bepalingen, zijn deze cao's slechts een uitvoering van een hogere norm, met name de wet, en derhalve niet strijdig met de loonnorm. Hetzelfde geldt voor cao's die zich er toe beperken om bestaande, meer gunstige sectorale afspraken te verlengen. De loonnorm verzet er zich niet tegen dat voordelen die in de voorgaande twee jaren werden toegekend, in de periode tweeduizend vijf en twintig - tweeduizend zes en twintig (2025-2026) verder worden toegekend. De verderzetting van deze bestaande voordelen houdt immers geen loonkostenverhoging in.

[31] Vraag van Anja Vanrobaeys aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het gebruik van pesticiden op het werk en de ziekte van Parkinson" (56016329C)

[31] Question de Anja Vanrobaeys à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'utilisation de pesticides au travail et la maladie de Parkinson" (56016329C)

Mijnheer de minister,

Uit een recente studie van prof. T. Nawrot, uitgevoerd in opdracht van Fedris en gevalideerd door de Wetenschappelijke Raad van Fedris op 17 oktober 2024, blijkt dat er een significant verband bestaat tussen beroepsmatige blootstelling aan pesticiden en het optreden van de ziekte van Parkinson.

De studie bevestigt bevindingen uit internationale epidemiologische literatuur en wijst onder meer op verhoogde risico's bij blootstelling aan bepaalde herbiciden, insecticiden en fungiciden, waaronder paraquat, organofosfaten, carbamaten, maneb, benomyl en mogelijk ook glyfosaat. Daarbij wordt gewezen op mechanismen zoals oxidatieve stress en mitochondriale schade. Ook gecombineerde blootstelling aan meerdere pesticiden zou de toxiciteit voor het zenuwstelsel verhogen.

De Wetenschappelijke Raad van Fedris concludeert dat er een significant verband bestaat tussen beroepsblootstelling aan pesticiden en het ontstaan van de ziekte van Parkinson. Tegelijk lopen nog bijkomende studies om de precieze blootstellingscriteria en beroepsmatrix vast te leggen met het oog op een mogelijke opname op de lijst van beroepsziekten.

Naast de vraag naar vergoeding en erkenning van slachtoffers, stelt zich uiteraard ook de vraag naar preventie en bescherming van werknemers die beroepsmatig met pesticiden in contact komen.

Daarom heb ik volgende vragen:

1. Heeft u kennisgenomen van het advies van de Wetenschappelijke Raad van Fedris en van de conclusies van de studie van prof. T. Nawrot over het verband tussen pesticiden en de ziekte van Parkinson?
2. Welke initiatieven werden sinds deze conclusies genomen door de FOD WASO om werknemers beter te beschermen tegen de risico's van beroepsmatige blootstelling aan pesticiden?
3. Werden de bestaande veiligheidsvoorschriften, blootstellingsnormen en preventierichtlijnen inzake het gebruik van pesticiden op de werkvloer geëvalueerd of aangepast in het licht van deze nieuwe wetenschappelijke inzichten?

4. Overlegt u hierover met het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen en de gewesten, die bevoegd zijn voor het gebruik en toezicht op pesticiden?
5. Worden bijkomende sensibiliserings- of inspectieacties gepland in sectoren waar werknemers frequent met pesticiden werken, zoals de land- en tuinbouw?

Met dank voor uw antwoorden,

Antwoord - Réponse:

De administratie heeft kennisgenomen van zowel de wetenschappelijke bewijzen die een verband aantonen tussen blootstelling aan pesticiden en de ziekte van Parkinson, als van de conclusies van de door Fedris uitgevoerde studie over het beroepsmatig gebruik van gewasbeschermingsmiddelen.

De bescherming van werknemers tegen gevaarlijke stoffen wordt geregeld door de Codex over het welzijn op het werk. Die regelgeving steunt op een risicoanalyse door de werkgever, waarbij rekening moet worden gehouden met de eigenschappen van de gebruikte stoffen, de aard van de blootstelling en de beschikbare wetenschappelijke kennis, waaronder het erkende verband tussen pesticiden en Parkinson. De preventiemaatregelen volgen een duidelijke hiërarchie: eerst substitutie van gevaarlijke stoffen, vervolgens technische en organisatorische maatregelen, en pas in laatste instantie persoonlijke beschermingsmiddelen. De meest doeltreffende preventie blijft het zoveel mogelijk vermijden of beperken van blootstelling.

Daarnaast bestaat er een structurele samenwerking tussen de federale overheid, het FAVV en de gewesten binnen het Erkenningscomité voor gewasbeschermingsmiddelen.

De Arbeidsinspectie voert tussen tweeduizend vijf en twintig (2025) en tweeduizend zeven en twintig (2027) bovendien een gerichte controlecampagne uit in de land- en tuinbouwsector. Daarbij wordt onder meer nagegaan of risicoanalyses zijn uitgevoerd, preventiemaatregelen worden toegepast, beschermingsmiddelen correct worden gebruikt, gezondheidsmonitoring plaatsvindt en de hygiënevoorschriften worden nageleefd. Er gaat bijzondere aandacht uit naar seizoensarbeiders.

De resultaten van deze controles worden regelmatig teruggekoppeld naar de sector om bijkomende sensibiliseringsacties mogelijk te maken. De inspectiediensten werken hiervoor samen met PreventAgri en de sociale partners. Ook met de FOD Volksgezondheid bestaat een samenwerking, onder meer voor de melding van niet langer toegelaten gewasbeschermingsmiddelen die tijdens controles worden aangetroffen.

Tot slot werden de online risicoanalysetools OiRA Landbouw en OiRA Sierteelt ontwikkeld om landbouw- en tuinbouwbedrijven te helpen beroepsrisico's, waaronder risico's verbonden aan gevaarlijke chemische stoffen zoals pesticiden, te identificeren en te beheersen. Deze instrumenten worden ondersteund door informatie- en begeleidingsinitiatieven.

[32] Samengevoegde vragen van

- Kurt Moons aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De geplande Portugese hub van Belfius met 500 werknemers" (56016424C)
- Kurt Moons aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De geplande Portugese hub van Belfius met 500 werknemers (profiel personeel)" (56016425C)
- Kurt Moons aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De geplande Portugese hub van Belfius en hubs van Belgische bedrijven in het buitenland" (56016426C)
- Sarah Schlitz aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De plannen van Belfius om activiteiten te delokaliseren naar Portugal" (56016943C)

[32] Questions jointes de

- Kurt Moons à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le projet de Belfius de créer un hub de 500 collaborateurs au Portugal" (56016424C)
- Kurt Moons à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le projet de Belfius de créer un hub de 500 collaborateurs au Portugal (profil du personnel)" (56016425C)
- Kurt Moons à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les projets de création de hubs de Belfius au Portugal et d'entreprises belges à l'étranger" (56016426C)
- Sarah Schlitz à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les projets de Belfius de délocalisation d'activités au Portugal" (56016943C)

56016424C

In het verleden hebben meer en meer bedrijven een productielijn opgezet in het buitenland. Vaak ging het hierbij om (zware) handenarbeid waarvoor men in België het nodige personeel niet meer kon vinden, de productie is daar bovenop veel goedkoper in het buitenland door lagere lonen alsook lagere productie- en loonkosten. Recent is echter ook een andere trend merkbaar: namelijk meer en meer bedrijven die zogenoemde hubs creëren in landen zoals Spanje, Portugal, maar ook India waar werknemers ook de 'intellectuele arbeid' beginnen opnemen. Het gaat hierbij niet enkel om IT-functies, maar ook om consultancy diensten, payroll-diensten, ... Hubs geopend in het buitenland hebben ook een invloed op het binnenland in de vorm van minder hoge inkomsten voor de sociale zekerheid als voor de belastingen. Het is dan ook verbazend dat Belfius, dat toch nog steeds in handen is van de overheid, aankondigde om ook een dergelijke hub met maar liefst 500 werknemers te starten in Portugal. Deze hub zal opgericht worden als een joint-venture met consultancybureau Accenture. Dit doet toch een aantal vragen rijzen met betrekking tot de consultancy-diensten alsook de toekomst van de hub.

1. Belfius zal samenwerken met consultancy-kantoor Accenture voor de opstart van hun Portugese hub, Accenture zal daarnaast deels mee in het project stappen onder het statuut van een 'joint venture'. Over welke aandeelhoudersverhouding spreken we in die joint-venture? Wat zijn de jaarlijkse kosten die beraamd worden voor de consultancy-diensten van Accenture voor de periode 2026-2031 en hoe is de aanbestedingsprocedure verlopen?
2. Welke garanties zijn er dat Accenture effectief uit deze 'joint venture' zal stappen na 3-5 jaar en aan welke voorwaarden?
3. Waarom werd er specifiek voor een 'joint venture' gekozen?

56016425C

In het verleden hebben meer en meer bedrijven een productielijn opgezet in het buitenland. Vaak ging het hierbij om (zware) handenarbeid waarvoor men in België het nodige personeel niet meer kon vinden, de productie is daar bovenop veel goedkoper in het buitenland door lagere lonen alsook lagere productie- en loonkosten. Recent is echter ook een andere trend merkbaar: namelijk meer en meer bedrijven die zogenoemde hubs creëren in landen zoals Spanje, Portugal, maar ook India waar werknemers ook de 'intellectuele arbeid' beginnen opnemen. Het gaat hierbij niet enkel om IT-functies, maar ook om consultancy diensten, payroll-diensten, ... Hubs geopend in het buitenland hebben ook een invloed op het binnenland in de vorm van minder hoge inkomsten voor de sociale zekerheid als voor de belastingen. Het is dan ook verbazend dat Belfius, dat toch nog steeds in handen is van de overheid, aankondigde om ook een dergelijke hub met maar liefst 500 werknemers te starten in Portugal.

1. Gaat het louter en alleen om IT-profielen die aangenomen zullen worden in Portugal? Zo ja, voor welke specifieke functies en wat maakt het voor Belfius zo moeilijk om dergelijke experts aan te nemen in België?

2. Werd er gekeken naar andere aanwervingsprocedures zoals aanwervingen van derdelanders onder het expat-regime? Zo ja, wat waren de bevindingen? Zo nee, waarom niet?
3. Worden er pistes onderzocht om tevens andere diensten van de bank onder te brengen in het buitenland zoals bepaalde verzekerings-of bankdiensten? Zo ja, over welke termijn en over hoeveel werknemers spreken we hier?
4. Er is sprake van dat Belgische gepensioneerde werknemers van Belfius deels vervangen zouden worden in Portugal en deels in België. Welke invloed zal dit hebben op het personeelsbestand van Belfius in België? Graag een overzicht van het huidige aantal personeelsleden in België alsook in Portugal (indien al van toepassing) en de prognoses van het personeelsbestand voor de periode 2026-2031. Op hoeveel wordt het verlies geschat voor de Belgische sociale zekerheid alsook de Belgische belastingen voor de periode 2026-2031?

56016426C

In het verleden hebben meer en meer bedrijven een productielijn opgezet in het buitenland. Vaak ging het hierbij om (zware) handenarbeid waarvoor men in België het nodige personeel niet meer kon vinden, de productie is daar bovenop veel goedkoper in het buitenland door lagere lonen alsook lagere productie-en loonkosten. Recent is echter ook een andere trend merkbaar: namelijk meer en meer bedrijven die zogenoemde hubs creëren in landen zoals Spanje, Portugal, maar ook India waar werknemers ook de 'intellectuele arbeid' beginnen opnemen. Het gaat hierbij niet enkel om IT-functies, maar ook om consultancy diensten, payroll-diensten, ... Hubs geopend in het buitenland hebben ook een invloed op het binnenland in de vorm van minder hoge inkomsten voor de sociale zekerheid als voor de belastingen. Het is dan ook verbazend dat Belfius, dat toch nog steeds in handen is van de overheid, aankondigde om ook een dergelijke hub met maar liefst 500 werknemers te starten in Portugal. Dit doet vragen rijzen over het totaal aantal bedrijven met dergelijke hubs.

1. Hoeveel bedrijven met een hoofdzetel in België zijn er bij de minister bekend die op heden al een buitenlandse hub hebben? Over hoeveel werknemers gaat het in totaal en binnen welke types dienstverlening? Worden er gegevens bijgehouden over het type arbeid dat verricht wordt in die specifieke hubs en voor welke markt? Met andere woorden welke diensten worden geleverd aan Belgische (groeps-)ondernemingen en welke aan de buitenlandse? En aan welke transferpricing worden de diensten doorgerekend aan de Belgische (moeder- of zuster-)onderneming? Op welke basis wordt deze pricing overeengekomen en in welke mate wordt ook de overheid hier (al dan niet voorafgaandelijk) van in kennis gesteld?
2. Momenteel moeten bedrijven in België, bij aanwerving van een niet-EU-werknemer kunnen aantonen dat zij geen geschikte kandidaat vond in België. Moeten Belgische bedrijven die een buitenlandse hub oprichten en die werkzaamheden verrichten ten voordele van de Belgische markt ook kunnen aantonen dat zij geen geschikte werkrachten vinden in België?

56016943C

Monsieur le Ministre,

Belfius crée actuellement un Hub sur Lisbonne au Portugal. Une première vague de délocalisation sera mise en place dès la fin de cette année. A la fin de l'exercice, ce sont pas moins de 500 postes qui devraient quitter Bruxelles pour Lisbonne (Presque moitié-moitié entre les divisions Technology (IT) et Operations (les BO)).. On annonce dans la presse que 250 fonctions externes seront confiées au HUB. On met en avance un nombre important de pensionnés dans les années qui viennent, une remarque de la BNB sur la présence de trop nombreux externes et la difficulté à trouver sur le marché belge les profils adéquats.

Le Gouvernement avait-il été informé de cette initiative?

Quelles négociations sont entreprises avec Belfius pour empêcher des pertes d'emplois?

Antwoord - Réponse:

Ik heb via de pers kennisgenomen van de aangekondigde oprichting door Belfius van een operationele hub in Portugal.

Daarbij heb ik ook vastgesteld dat Belfius aangeeft dat er in België geen collectieve ontslagen worden voorzien.

Tegelijkertijd betreur ik dat bepaalde activiteiten waarvoor vandaag of morgen werkgelegenheid in België mogelijk zou zijn, buiten ons land worden ontwikkeld.

Het blijft belangrijk dat ondernemingen maximaal blijven investeren in tewerkstelling, competenties en economische activiteit in België.

Volgens de publiek beschikbare informatie zal Belfius voor de uitbouw van deze hub samenwerken met Accenture en zouden voornamelijk ondersteunende en operationele functies, waaronder IT- en backofficeactiviteiten, worden uitgebouwd.

De precieze modaliteiten van deze samenwerking, zoals de eventuele aandeelhoudersstructuur van een joint venture, de financiële afspraken tussen de betrokken partijen, de geraamde consultancykosten, de voorwaarden van een eventuele uitstap van Accenture, de partnerselectie of de keuze voor een bepaalde juridische samenwerkingsvorm, behoren evenwel tot de operationele en commerciële beslissingen van Belfius.

Als minister van werk ben ik niet betrokken bij dergelijke beheers-, personeels- of ondernemingsbeslissingen. Belfius beschikt als autonome financiële instelling over eigen bestuursorganen die verantwoordelijk zijn voor de operationele uitvoering van haar strategie binnen het toepasselijke wettelijke en reglementaire kader.

Om dezelfde reden beschik ik niet over informatie over eventuele alternatieve aanwervingskanalen die Belfius zou hebben onderzocht, noch over eventuele plannen om bijkomende activiteiten in het buitenland onder te brengen.

Ook de personeelsplanning van Belfius behoort tot de verantwoordelijkheid van haar bestuursorganen. Ik beschik niet over prognoses van het personeelsbestand in België en Portugal voor de periode 2026-2031, noch over voldoende gegevens om een betrouwbare inschatting te maken van een eventuele impact op de Belgische sociale zekerheid of fiscale ontvangsten.

Meer algemeen beschik ik evenmin over een register van Belgische ondernemingen die over buitenlandse hubs beschikken. Dergelijke gegevens worden niet systematisch bijgehouden binnen mijn bevoegdheden. Ook informatie over het aantal betrokken werknemers, de aard van de verrichte activiteiten, de markten waarvoor diensten worden geleverd of de gehanteerde transferpricing valt niet onder de arbeidsrechtelijke rapporteringsverplichtingen. Transferpricing is bovendien hoofdzakelijk een fiscale aangelegenheid.

Wat de tewerkstelling van niet-EU-onderdanen betreft, merk ik op dat de toepasselijke regels betrekking hebben op arbeid die in België wordt verricht. Wanneer een onderneming activiteiten organiseert via een buitenlandse vestiging of hub, zijn in beginsel de arbeids- en migratieregels van het betrokken land van toepassing.

Er bestaat binnen mijn bevoegdheden geen algemene verplichting voor ondernemingen om bij buitenlandse aanwervingen eerst aan te tonen dat geen geschikte arbeidskrachten in België beschikbaar zijn.

Dat alles neemt niet weg dat ik het belangrijk vind dat ondernemingen maximaal blijven investeren in tewerkstelling, opleiding en competentie-ontwikkeling in België.

Ik zal de verdere evolutie van dit dossier binnen mijn bevoegdheden blijven opvolgen.

[33] Vraag van Jeroen Van Lysebettens aan Frank Vandenbroucke (VEM Sociale Zaken, Volksgezondheid, belast met Armoedebestrijding) over "Het presentisme" (56016463C)

[33] Question de Jeroen Van Lysebettens à Frank Vandenbroucke (VPM Affaires sociales, Santé publique, chargé de la Lutte contre la pauvreté) sur "Le présentisme" (56016463C)

Geachte minister,

Nieuwe gegevens uit de European Working Conditions Survey (EWCS) tonen aan dat één op de twee werknemers in België het afgelopen jaar minstens één dag ziek is gaan werken. Wanneer we het totale aantal door werknemers gerapporteerde ziektedagen bekijken, blijkt dat werknemers in één op de drie ziektedagen (33%) toch zijn gaan werken ondanks ziekte.

De cijfers verschillen bovendien sterk naargelang de maatschappelijke positie en de gezondheidsrisico's op de werkvloer. Zo ligt het presenteïsme hoger in regio's met een hogere werkloosheidsgraad. Daarnaast blijkt dat meer dan 25% van de mensen in een precaire inkomenssituatie structureel aan presenteïsme doet, namelijk één of meerdere werkweken ziek blijven doorwerken. Vooral in sectoren met ongezond en ziekmakend werk vallen de cijfers op: werknemers hebben er gemiddeld 36 ziektedagen per jaar, waarvan ongeveer de helft al werkend wordt doorgebracht.

Ziek zijn en toch gaan werken is bovendien niet zonder risico. Onderzoek toont aan dat meerdere dagen ziek gaan werken per jaar op langere termijn de kans op depressie, slechtere gezondheid of langdurige uitval aanzienlijk verhoogt.

Ik heb de volgende vragen:

- Hoe schat u de problematiek van presenteïsme in België in? Hoe interpreteert u de resultaten van de EWCS?
- U legt terecht sterk de nadruk op de aanpak van langdurige ziekte. Hoe evalueert u echter de mogelijke impact van uw beleid op presenteïsme? Verschillende maatregelen, zoals strengere controles en sancties, kunnen immers de druk verhogen om ziek te gaan werken, met mogelijk een verhoogd risico op latere langdurige uitval tot gevolg.
- Deze regering wil anderzijds ook nachtarbeid in alle sectoren mogelijk maken en het overurenregime versoepelen, wat meer werknemers richting precaire arbeidsomstandigheden kan duwen. Tegelijk worden ontslagprocedures versoepeld en wordt het recht op afwezigheid zonder ziektebriefje ingeperkt, waardoor ook de druk om ziek te gaan werken verder kan toenemen. Hoe schat u de impact van deze maatregelen op presenteïsme in?
- Welke concrete maatregelen zult u nemen om presenteïsme tegen te gaan en werknemers beter te beschermen tegen de gezondheidsrisico's ervan?
- Bijvoorbeeld, hoe kan in de beoogde hervormingen rond de werking van preventiediensten de aandacht en cijfers over presenteïsme op de werkvloer versterkt worden?

Antwoord - Réponse:

Ik ben op de hoogte van de European Working Conditions Survey-enquête waarnaar u verwijst: de FOD Werkgelegenheid heeft op twaalf (12) mei tweeduizend zesentwintig (2026) immers een rapport gepubliceerd over de analyse van de arbeidsomstandigheden in België, gebaseerd op de resultaten van deze enquête.

De datamining-website met betrekking tot de beroepsrisico's bevat meer dan 550 indicatoren over de arbeidsomstandigheden in België, waaronder een indicator over presenteïsme uit de EWCS 2024.

Op de vraag "Heeft u de afgelopen twaalf (12) maanden gewerkt terwijl u ziek was?", antwoordde drie en zeventig komma negen procent (73,9%) van de Belgische werknemers bevestigend. In tweeduizend en tien (2010) was dat nog iets minder dan vijftig procent (50%).

Presenteïsme wordt door een combinatie van individuele, werkgerelateerde en organisatorische factoren beïnvloed. Presenteïsme kan dan ook niet louter als een rechtstreeks gevolg van gezondheidsproblemen beschouwd worden, maar als het resultaat van een afwegingsproces waarbij werknemers de ernst van hun klachten afzetten tegen factoren zoals bijvoorbeeld het ervaren van werkdruk, organisatorische verwachtingen, verantwoordelijkheidszin en/of mogelijke loopbaangevolgen.

Ook heeft telewerken, dat sinds de COVID-crisis is toegenomen, werknemers met een gezondheidsprobleem waardoor ze zich bijvoorbeeld niet kunnen verplaatsen, in staat gesteld om vanuit huis te werken.

Het is echter belangrijk te onderstrepen dat de recente hervormingen de algemene beschermingsregels niet opheffen. De welzijnswet en de codex over het welzijn op het werk blijven volledig van toepassing, inclusief de verplichting voor de werkgever om risicoanalyses uit te voeren en preventiemaatregelen te nemen inzake psychosociale risico's, arbeidsorganisatie, arbeidsomstandigheden en gezondheid op het werk. Ook het arbeidsduurrecht blijft een beschermend kader bevatten. De Belgische arbeidsduurregeling blijft uitgaan van algemene grenzen inzake dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur en van rusttijden, ook al zijn er wettelijke afwijkingen en flexibiliteitsmechanismen.

[34] Vraag van Sandro Di Nunzio aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De werkgroep rond Volvo Car Gent" (56016644C)

[34] Question de Sandro Di Nunzio à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le groupe de travail dédié à Volvo Car Gent" (56016644C)

Eind april werd het bestaan van een regerings-taskforce, onder leiding van Bart De Wever, voor het voortbestaan van Volvo Car Gent onthuld. Deze werkgroep, met daarin vijf vicepremiers (waaronder uzelf) en de Vlaamse minister-president, zou achter de schermen al sinds januari actief zijn. Zwaarder wordt het politiek niet: Volvo Car Gent is met 6.500 directe jobs de allerlaatste autofabriek van ons land.

Terwijl uw taskforce discreet vergadert, bloedt de praktijk op het terrein. Toeleverancier Plasman liep een cruciale order mis, met tot op vandaag, 4 juni, een zware staking tot gevolg. Hierdoor ligt de productie bij Volvo Car Gent nu volledig lam en zitten 4.500 werkwillige arbeiders technisch werkloos thuis. Moederbedrijf Geely uitte eerder al bezorgdheden over de hoge loonkosten en zware energiefacturen. Deze staking er nog eens bovenop is het slechtst mogelijke signaal.

Aan tafel zitten dan wel de knapste koppen, maar tot op vandaag heeft dat weinig opgeleverd. Net zoals bij de industrietop in Antwerpen en de informele Europese top in Alden Biesen afgelopen februari, werpt de premier zich graag op als "de redder van de industrie". Dat creëert torenhoge verwachtingen, maar de noodzakelijke en concrete oplossingen blijven telkens uit.

De industrie wacht niet, zoals u ziet, en daarom deze vragen:

Wat heeft deze taskforce na bijna een half jaar concreet opgeleverd? Wat is vandaag de stand van zaken?

Wanneer komt er duidelijkheid voor het parlement, de sector en de getroffen werknemers?

Tegen wanneer mogen we een officiële update of een concreet actieplan verwachten?

Wat zijn de concrete doelstellingen van deze taskforce? Welke maatregelen liggen op tafel?

En wat met de reputatieschade?

Hoe kan de geloofwaardigheid van ons investeringsklimaat hersteld worden?

Welke concrete stappen zet de taskforce om het vertrouwen van Geely en andere internationale spelers te herstellen?

Antwoord - Réponse:

Wat de vraag van de heer Di Nunzio betreft, verwijs ik naar het antwoord dat al werd gegeven door de eerste minister. Het gaat om het antwoord op de parlementaire vragen nummer zestien duizend drie honderd één en vijftig (16351) van de heer Robin Tonniau en nummer vijftien duizend zeven honderd vier en veertig (15744) van de heer Kurt Ravyts van vier en twintig (24) juni tweeduizend zes en twintig (2026) in de Commissie Binnenlandse Zaken, Veiligheid, Migratie en Bestuurszaken.

[35] Vraag van Nahima Lanjri aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De aanvulling van de lijst van gevallen van klein verlet met de reden 'zwangerschapsverlies'" (56016757C)

[35] Question de Nahima Lanjri à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'ajout de la fausse couche sur la liste des motifs de congé de circonstance" (56016757C)

Mijnheer de minister,

Ook wanneer de zwangerschap nog niet gemeld was aan de werkgever, hebben ambtenaren - dankzij een wijziging van het KB van 19/11/1998 (betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen) van uw collega-minister Vanessa Matz - binnenkort recht op

twee dagen omstandigheidsverlof bij zwangerschapsverlies. Sinds 2024 hebben federale en Vlaamse ambtenaren al recht op die 2 dagen omstandigheidsverlof wanneer het zwangerschapsverlies zich situeert voor 180 dagen zwangerschap. Maar dat dit nu ook geldt wanneer de zwangerschap niet gemeld werd, is een stap vooruit. Men krijgt twee werkdagen omstandigheidsverlof volgend op het zwangerschapsverlies op voorwaarde van het afleggen van een verklaring op eer. Het gaat om alle vormen van zwangerschapsverlies, zowel medisch als spontaan ingeleid, vanaf het begin van de zwangerschap tot en met 180 dagen zwangerschap.

Tegelijk stel ik vast dat deze regeling vandaag niet geldt voor werknemers in de private sector. Zij beschikken momenteel niet over een gelijkaardig recht op klein verlet in die situatie. Voor 180 dagen moeten ze beroep doen op de arbeidsongeschiktheidsverzekering om ruimte te geven aan het verlies van hun kind. Daardoor ontstaat er een verschil in behandeling tussen ambtenaren en werknemers, wat moeilijk te verantwoorden is.

Het lijkt dan ook vanzelfsprekend dat alle werkenden, ongeacht hun statuut, op dezelfde manier beschermd worden bij een dergelijke ingrijpende gebeurtenis. Ook wanneer de zwangerschap nog niet gemeld was, los van het feit dat het wel aangeraden is deze te melden aangezien dit beschermt tegen ontslag.

Daarom heb ik volgende vragen:

Bent u bereid om het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het klein verlet aan te passen, zodat werknemers eveneens recht krijgen op twee dagen klein verlet bij zwangerschapsverlies, naar analogie met het omstandigheidsverlof voor ambtenaren?

Zal u hierover in overleg gaan met de sociale partners? Op welke termijn kan een dergelijke aanpassing eventueel worden gerealiseerd?

Antwoord - Réponse:

Mevrouw Lanjri,

Een zwangerschapsverlies is inderdaad een bijzonder ingrijpende gebeurtenis. Dat geldt ongeacht het statuut van de betrokken persoon, laat dat duidelijk zijn.

Voor federale ambtenaren werd vanaf 1 juli 2024 een recht ingevoerd op 2 werkdagen omstandigheidsverlof bij zwangerschapsverlies tot en met 180 dagen zwangerschap.

Ik begrijp dan ook uw vraag of een gelijkaardige regeling voor werknemers in de privésector moet worden overwogen.

Tegelijk wil ik erop wijzen dat het stelsel van klein verlet voor werknemers in de privésector een eigen juridisch kader heeft. De situaties waarin werknemers recht hebben op klein verlet zijn vastgelegd in het koninklijk besluit van 28 augustus 1963. Een aanpassing van dat stelsel raakt aan het evenwicht tussen de bescherming van werknemers enerzijds en de organisatie van ondernemingen anderzijds.

Ik herhaal wat ik eerder ook reeds aan de heer Cornillie heb geantwoord die ook vragen stelde omtrent bepaalde aspecten van de klein verlet-regeling: Aanpassingen aan deze regeling worden traditioneel besproken in het kader van het sociaal overleg. De Nationale Arbeidsraad speelt daarbij, via zijn adviezen, een cruciale rol. Dat is ook logisch: het gaat om een regeling die rechtstreeks ingrijpt op de arbeidsorganisatie en op de rechten en verplichtingen van werkgevers en werknemers.

Op dit ogenblik ligt er geen algemene hervorming voor waarbij bepaalde hypotheses van het klein verlet worden geschrapt, toegevoegd of vervangen. Dat betekent echter niet dat het regelgevend kader onveranderlijk is. De voorbije jaren zijn naar aanleiding van advies van de Nationale Arbeidsraad reeds aanpassingen doorgevoerd om beter rekening te houden met evoluerende maatschappelijke realiteiten, bijvoorbeeld in verband met bepaalde situaties van pleegzorg.

Ik deel in elk geval de bekommernis dat werknemers die geconfronteerd worden met zwangerschapsverlies op een menselijke en waardige manier moeten worden behandeld, waarmee ik

niet wil insinueren dat dit vandaag niet het geval zou zijn. Ik blijf niettemin aandachtig voor voorstellen die hierover in het kader van het sociaal overleg zouden worden geformuleerd.

[36] Question de Isabelle Hansez à Frank Vandenbroucke (VPM Affaires sociales, Santé publique, chargé de la Lutte contre la pauvreté) sur "Le renforcement de la médecine du travail par une meilleure répartition des compétences" (56016771C)

[36] Vraag van Isabelle Hansez aan Frank Vandenbroucke (VEM Sociale Zaken, Volksgezondheid, belast met Armoedebestrijding) over "Een sterkere arbeidsgeneeskunde door een betere verdeling van de bevoegdheden" (56016771C)

Monsieur le Ministre,

La réussite de la politique de retour au travail des personnes en incapacité de travail repose notamment sur l'intervention des médecins du travail, dont le rôle a été considérablement renforcé ces dernières années.

Dans le même temps, les services de prévention et de protection au travail font état de difficultés persistantes de recrutement et d'une pénurie de médecins du travail. Cette situation soulève la question de l'organisation des missions au sein des équipes pluridisciplinaires et de la meilleure utilisation des compétences disponibles.

Plusieurs acteurs du secteur plaident dès lors pour une évolution du cadre réglementaire permettant de confier certaines tâches aujourd'hui réservées aux médecins du travail à d'autres professionnels qualifiés, notamment des infirmiers spécialisés ou certains profils paramédicaux, afin de permettre aux médecins du travail de se concentrer sur leurs missions à plus forte valeur ajoutée médicale.

Partant, Monsieur le Ministre :

1) Une réforme visant à élargir les possibilités de délégation de tâches au sein des services de prévention et de protection au travail est-elle actuellement envisagée ?

2) Le cas échéant, quelles missions pourraient être concernées par une telle délégation et quelles resteraient exclusivement du ressort du médecin du travail ?

3) Comment entendez-vous garantir que cette évolution permette à la fois de répondre à la pénurie de médecins du travail et de maintenir un niveau élevé de protection des travailleurs ? Quel calendrier envisagez-vous pour cette éventuelle réforme ?

Je vous remercie pour vos réponses Monsieur le Ministre.

Antwoord - Réponse:

Un chantier important dans mon domaine de compétence est la réforme de la surveillance de la santé. L'augmentation du nombre de personnes en incapacité de travail et l'évolution rapide du marché du travail exigent aujourd'hui une adaptation en profondeur de la médecine du travail et de la surveillance de la santé, dont le cadre juridique date d'une autre époque.

Nous devons reconnaître plusieurs réalités : le système actuel repose sur un modèle conçu pour des carrières stables, des fonctions clairement définies et des risques classiques.

La réalité actuelle est tout autre : les carrières sont moins linéaires, la population active vieillit, le nombre de malades chroniques ne cesse d'augmenter et la pression psychosociale a changé.

De plus, il y a une pénurie de médecins du travail et une partie des travailleurs ne bénéficie pas d'un accompagnement suffisant de la part des services de prévention.

L'expertise disponible n'est pas toujours exploitée de manière optimale et, sans une adaptation en profondeur, le système perdra en efficacité, en faisabilité et en légitimité.

Ma cellule stratégique prépare actuellement une réforme. La première priorité dans ce cadre est d'avoir une analyse des risques moderne, objective et cohérente.

La deuxième priorité est une répartition claire des tâches entre le médecin du travail et l'infirmier du travail, afin de garantir un niveau de suivi équivalent et de qualité pour tous les travailleurs, quelle que soit leur entreprise ou leur secteur. Troisièmement, je souhaite que les outils numériques soient employés de manière efficace

Le projet sera prochainement soumis pour avis au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.

[37] Question de Patrick Prévot à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les licenciements chez Okaïdi France" (56016816C)

[37] Vraag van Patrick Prévot aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De ontslagen bij Okaïdi France" (56016816C)

Monsieur le Ministre,

L'enseigne de prêt-à-porter pour enfants Okaïdi a annoncé la fermeture de plus de 60 magasins en France ce qui engendrerait la suppression de 290 postes.

L'enseigne a déjà annoncé la cessation complète de son activité dans des pays comme la Pologne avec la fermeture des 25 boutiques, l'Allemagne qui compte 17 magasins et le Portugal qui compte deux boutiques sur son territoire. Pour l'instant, aucune annonce n'a été faite concernant la Belgique où l'on peut compter une trentaine de magasins dont un à La Louvière, un à Mons et un à Hornu. N'attendons donc pas un nouveau bain de sang social.

Monsieur le Ministre,

- Avez-vous pris connaissance de la situation ?

- Avez-vous interrogé la direction de cette chaîne de magasins quant à son avenir ici en Belgique ?

Je vous remercie

Antwoord - Réponse:

Je vous remercie pour votre question

Je tiens à souligner que la Belgique dispose d'un cadre juridique complet et bien établi en matière de licenciements collectifs et de restructurations. Le principe fondamental qui se retrouve dans toutes les réglementations pertinentes est que ces informations soient discutées en premier lieu par les représentants des employeurs et des salariés au sein des instances consultatives compétentes. Mon intention n'est pas de porter atteinte à cette prérogative essentielle des partenaires sociaux.

[38] Question de Sophie Thémont à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les conditions de travail dans le secteur de la livraison de colis" (56016822C)

[38] Vraag van Sophie Thémont aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De arbeidsvoorwaarden in de pakjesbezorging" (56016822C)

Monsieur le Ministre,

De nombreux témoignages récents décrivent une réalité particulièrement préoccupante dans le secteur de la livraison de colis.

Derrière la promesse de livraisons toujours plus rapides se cache une organisation du travail marquée par des journées de dix à douze heures, des rémunérations extrêmement faibles, une pression constante à la productivité et une précarité telle que le moindre incident peut entraîner une perte de revenus.

Certains témoignages évoquent même des situations où les travailleurs enchaînent des centaines de kilomètres par jour pour des revenus à peine décents, sans garanties sociales effectives et dans des

conditions matérielles parfois indignes. Cette réalité n'est pas sans rappeler les dérives déjà constatées dans d'autres secteurs de l'économie de plateforme.

Au-delà de situations individuelles, c'est l'évolution même du secteur qui interpelle. La pression accrue sur les délais de livraison et les modèles d'organisation qui en découlent semblent tirer vers le bas les conditions de travail, au risque de fragiliser le respect des règles en matière de droit du travail et de bien-être au travail.

Il n'est pas acceptable que la performance logistique repose sur une telle dégradation des conditions de travail.

Dès lors Monsieur le Ministre,

Les services d'inspection sociale ont-ils récemment mené des contrôles ciblés dans ce secteur et quels en sont les résultats ?

Disposez-vous d'éléments attestant de manquements à la législation sociale, notamment en matière de temps de travail, de rémunération et de conditions de travail ?

Quelles mesures concrètes entendez-vous prendre pour garantir le respect des droits des travailleurs et éviter que les exigences de livraison rapide ne se fassent au détriment de leur santé, de leur sécurité et de leurs conditions de travail ?

Je vous remercie.

Antwoord - Réponse:

Pour les questions relatives à la lutte contre la fraude sociale qui concernent l'ensemble des services d'inspection, c'est mon collègue le Ministre Rob Beenders qui est compétent.

En ma qualité de ministre de l'Emploi, je ne dispose que d'une visibilité partielle sur les constats totaux, je vois seulement les résultats des services d'inspection qui relèvent de mes compétences.

Je vous propose donc de nous transmettre ces questions par écrit, afin que nous puissions vous informer de manière complète et détaillée.

Concernant le cadre légal actuel, comme vous le savez, conformément à l'accord de gouvernement, nous évaluerons et simplifierons la législation relative aux conditions de travail des livreurs de colis de manière concertée, tout en gardant à l'esprit l'objectif de la loi : garantir de meilleures conditions de travail pour les livreurs.

Nous supprimerons les règles superflues lorsque d'autres législations économiques générales s'appliquent déjà, et nous limiterons la charge administrative à un strict minimum.

Lors de l'élaboration du budget 2026, ma collègue la ministre Matz a pu obtenir les budgets nécessaires pour financer les adaptations digitales en la matière is au sein de l'ONSS.

Dès lors, pour toute question sur l'état d'avancement de l'évaluation — dont nous demandons la simplification — ainsi que sur l'implémentation du cadre législatif actuel, je vous prie de vous adresser à ma collègue Matz.

[39] Question de Sophie Thémont à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les licenciements annoncés chez GSK Pharmaceuticals" (56016823C)

[39] Vraag van Sophie Thémont aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De aangekondigde ontslagen bij GSK Pharmaceuticals" (56016823C)

Monsieur le Ministre,

La décision récente de GSK Pharmaceuticals de licencier six travailleurs sans véritable plan social suscite une vive incompréhension parmi le personnel et les organisations syndicales.

Selon les informations relayées par le front commun syndical, quatre travailleurs verraient leur fonction externalisée tandis que deux autres perdraient leur emploi. Les syndicats dénoncent l'absence de mesures d'accompagnement suffisantes et une dégradation des conditions de départ par rapport à celles qui avaient été accordées lors de restructurations précédentes au sein de l'entreprise.

Cette situation interpelle d'autant plus que GSK affiche une santé financière particulièrement solide. Le groupe a enregistré plus de 32 milliards d'euros de chiffre d'affaires et près de 8 milliards d'euros de bénéfices en 2025. Beaucoup de travailleurs ont dès lors le sentiment que leur engagement et leur contribution aux performances de l'entreprise ne sont plus reconnus à leur juste valeur.

Au-delà du cas de GSK, cette situation soulève également des questions plus larges concernant la multiplication des externalisations, l'évolution du dialogue social dans les grandes entreprises et les conséquences que pourraient avoir la digitalisation et l'intelligence artificielle sur l'emploi dans les années à venir.

Dès lors Monsieur le Ministre,

Avez-vous été informé de la situation au sein de GSK Pharmaceuticals et avez-vous déjà eu des contacts avec la direction ou les représentants des travailleurs ?

Comment expliquez-vous que des licenciements et externalisations puissent être décidés dans une entreprise affichant des résultats financiers aussi importants ?

Considérez-vous que le dialogue social a été mené de manière satisfaisante dans ce dossier et quelles garanties peuvent être apportées aux travailleurs concernés ?

Enfin, comment comptez-vous prévenir à l'avenir que les gains de productivité liés aux nouvelles technologies, à la digitalisation ou à l'intelligence artificielle ne se traduisent principalement par des suppressions d'emplois ou des externalisations ?

Je vous remercie.

Antwoord - Réponse:

J'ai pris connaissance, comme vous, des informations relatives à cette réorganisation au sein de GSK Pharmaceuticals. Mon administration n'a pas eu de contacts avec la direction ou avec les représentants des travailleurs dans ce dossier.

Les décisions relatives à l'organisation de l'entreprise et à sa politique de l'emploi relèvent de la responsabilité de l'employeur. Il n'appartient pas au ministre de l'Emploi de se prononcer sur les choix de gestion d'une entreprise ou sur leur opportunité.

En ce qui concerne le dialogue social, la législation prévoit des obligations en matière d'information et de consultation des représentants des travailleurs lorsque les conditions légales sont réunies. Il appartient en premier lieu aux partenaires sociaux, dans le respect de ce cadre, de mener le dialogue social au sein de l'entreprise.

40 Questions jointes de

- Anne Pirson à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le bilan de la dispense pour les aidants proches" (56016837C)
- François De Smet à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les mesures fédérales de soutien aux aidants proches" (56016903C)
- Nadia Moscufo à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La situation des aidants proches" (56016937C)

40 Samengevoegde vragen van

- Anne Pirson aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De balans van de vrijstelling voor mantelzorgers" (56016837C)
- François De Smet aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De federale steunmaatregelen voor mantelzorgers" (56016903C)
- Nadia Moscufo aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De situatie van de mantelzorgers" (56016937C)

56016837C

Monsieur le Ministre,

Vous le savez, lors des discussions relatives à la réforme du chômage, notre groupe a attiré à plusieurs reprises l'attention du Gouvernement sur la situation particulière des aidants proches, nous avons même déposé un texte à ce sujet à la Chambre.

Ces personnes consacrent une part importante de leur temps à l'accompagnement d'un proche en perte d'autonomie, en situation de handicap ou atteint d'une maladie grave. Leur engagement quotidien est essentiel, tant pour les personnes qu'elles soutiennent que pour notre système de soins dans son ensemble.

Afin de répondre à cette préoccupation, une dispense temporaire a été instaurée pour permettre aux aidants proches concernés par les nouvelles limitations dans le temps des allocations de chômage de conserver leurs droits durant une période de douze mois. Le délai pour introduire une demande a ensuite été prolongé jusqu'au 31 mai 2026 afin de permettre à un maximum de personnes concernées d'effectuer les démarches nécessaires.

Cette mesure constituait toutefois une réponse transitoire. Le Gouvernement a en effet indiqué travailler à une solution plus structurelle et plus pérenne pour les aidants proches, dont l'aboutissement est annoncé pour cet été, début de la rentrée parlementaire.

Partant, Monsieur le Ministre :

1) Pouvez faire état à la Chambre du nombre de demandes de dispense qui ont été introduites auprès de l'ONEM depuis la mise en place du dispositif ?

2) Combien ont été acceptées et combien de personnes ont ainsi pu conserver ou récupérer leur droit aux allocations de chômage ?

Je vous remercie pour vos réponses, Monsieur le Ministre.

56016903C

Dans le cadre de l'application de la loi du 22 mars 2026 portant diverses mesures en faveur des aidants proches qui accorde un sursis de 12 mois pour les aidants proches quant à la perception de leurs allocations chômage – allocations dont ils sont exclus –, à condition qu'ils aient effectué les démarches avant le 31 mars 2026, vous m'aviez répondu lorsque je vous avais interrogé à ce propos le 15 avril dernier, que la date limite des demandes de dispense qui prennent cours entre le 31 décembre 2025 et le 31 mars 2026 avait été prolongée jusqu'au 31 mai 2026.

Comme nous sommes en juin, il est théoriquement possible de faire le point sur cette application

La loi du 22 mars 2026 devait également permettre à ces assurés sociaux de doubler l'allocation à laquelle ils pouvaient prétendre auparavant. Une demi-allocation correspond à la moitié d'une allocation complète. Le chômeur volontairement à temps partiel perçoit un nombre de demi-allocations proportionnel à son occupation antérieure.

Enfin, je me permets de revenir sur la problématique plus générale du statut, et de vous interroger sur le maintien à l'emploi pour tous ces aidants proches et de voir dans quelle mesure les employeurs peuvent assurer une meilleure flexibilité à leur égard.

En conséquence, Monsieur le Ministre peut-il me faire savoir:

- 1. si il dispose des chiffres définitifs quant au nombre de demandes de dispense accordées?*
- 2. Si des difficultés ont été rencontrées dans le cadre de l'application de la loi précitée en termes de perception des allocations?*
- 3. De manière plus générale, quelles sont les avancées conformément à l'accord du gouvernement en matière de statut des aidants proches?*

56016937C

Monsieur le ministre,

Lors des débats sur la réforme du chômage, les associations et l'opposition de gauche vous avaient averti. Nous vous avons dit que sortir des aidants proches du chômage sans leur garantir un revenu digne allait créer de la détresse sur le terrain. Vous l'avez fait quand-même.

Sous la pression des aidants-proches eux-même et des associations, votre gouvernement a finalement prévu une aide transitoire. Nous en prenons acte. Mais nous avons aussi dit, dès le départ, que cette aide restait insuffisante dans de nombreux cas, notamment pour les chefs de ménage et les parents isolés, qui pouvaient perdre plus de 1 000 euros par mois. Aujourd'hui, les témoignages de terrain confirment cette inquiétude.

Votre majorité a présenté la dispense pour aidants proches comme une réponse. Mais sur le terrain, même le montant annoncé de 760 euros n'est pas garanti pour tout le monde. En pratique, certaines personnes touchent beaucoup moins, notamment lorsqu'elles ont eu un parcours de travail à temps partiel. Le montant peut alors tomber à 380 euros, parfois autour de 330 euros. Des personnes qui ont réduit ou quitté leur emploi pour s'occuper d'un proche dépendant se retrouvent donc avec des montants de survie.

Nous voulons donc avoir une vue claire de la situation actuelle des aidants proches. Mais nous voulons aussi savoir où en est le gouvernement par rapport à la solution structurelle qu'il avait annoncée. Vous aviez expliqué que cette aide était temporaire, pour un an. Nous sommes maintenant en juin. Est-ce que le gouvernement a avancé ? Où en est la création d'un vrai statut pour les aidants proches ? Avez-vous enfin rencontré les associations ? Et quand pourrons-nous discuter d'une première version concrète ?

Dès lors, pouvez-vous nous dire :

Combien de personnes ont, à ce jour, introduit une demande de dispense comme aidant proche auprès de l'ONEM ?

Combien de demandes ont été acceptées ?

Parmi les personnes acceptées, combien perçoivent le montant complet et combien perçoivent un montant réduit ?

Quel est le montant moyen réellement perçu par les bénéficiaires de cette dispense ?

Disposez-vous d'une ventilation selon le statut familial, notamment entre cohabitants, chefs de ménage et parents isolés ?

Confirmez-vous que, dans certains cas, des aidants proches touchent en réalité 380 euros, voire autour de 330 euros par mois ?

Enfin, pouvez-vous faire le point sur le vrai statut d'aidant proche annoncé par le gouvernement ? Où en sont les travaux ? Quel calendrier concret est prévu ? Et confirmez-vous que ce statut doit bien voir le jour dans le délai d'un an qui avait été avancé par le gouvernement ?

Antwoord - Réponse:

Madame Pirson, Madame Moscufo, Monsieur De Smet,

Je veux d'abord rappeler que le gouvernement a entendu les préoccupations exprimées concernant les aidants proches dans le cadre de la réforme du chômage.

Je rappelle également à Monsieur De Smet que ce n'est pas la loi du 22 mars 2026 qui a prévu la possibilité, pour certains aidants proches, de bénéficier d'une prolongation maximale de 12 mois dans le cadre de la limitation dans le temps des allocations de chômage. Cette mesure était déjà prévue dès le départ dans la loi-programme du 18 juillet 2025. Et oui, cette mesure s'applique également aux personnes indemnisées au cours de la troisième période forfaitaire d'indemnisation des allocations de chômage dans l'ancien régime.

Cette mesure figurait d'ailleurs déjà dans les courriers d'information envoyés par l'ONEM à partir du 15 septembre 2025 à l'ensemble des chômeurs concernés, afin de les informer des conséquences de la limitation dans le temps sur leur dossier. Le rapport de monitoring de l'ONEM montre dès lors une hausse claire du nombre de dispenses pour aidants proches à partir d'octobre 2025.

En ce qui concerne les chiffres, ceux-ci peuvent être demandés de manière détaillée par le biais d'une question écrite. Je me limiterai ici à quelques chiffres clés pertinents.

L'ONEM ne dispose pas d'une donnée permettant d'identifier spécifiquement le nombre de demandes introduites dans le cadre de cette mesure transitoire. L'Office a toutefois pu m'indiquer qu'à la date du 11 juin 2026, 224 personnes étaient déjà connues dans sa base de données comme bénéficiant de la dispense pour aidants proches sur la base du nouveau, quatrième, critère introduit par la loi du 22 mars 2026, à savoir la reconnaissance comme aidant proche par la mutualité pour l'octroi de droits sociaux.

En mai 2026, selon les données les plus récentes disponibles, l'ONEM a enregistré 1.272 paiements dans le cadre de la dispense pour aidants proches. Ce chiffre ne peut certainement pas être assimilé au nombre de personnes concernées. Vous savez qu'un effet rétroactif temporaire a été autorisé par la loi du 22 mars 2026. Plusieurs paiements peuvent donc concerner une même personne.

S'agissant des montants, ceux-ci ont été relevés par ladite loi au niveau de l'allocation forfaitaire de chômage ou, pour les jeunes sortis des études, de l'allocation d'insertion, applicable aux travailleurs cohabitants. Cela correspond pratiquement à un doublement des montants applicables avant le 1er mars 2026, et cette revalorisation vaut pour tous les bénéficiaires concernés.

Il va de soi que les chômeurs indemnisés comme travailleurs volontaires à temps partiel perçoivent un nombre d'allocations par semaine proportionnel à leur fraction d'occupation antérieure. Si cette occupation correspondait à environ deux tiers d'un temps plein, ils percevront environ deux tiers du montant applicable à un temps plein. Si elle correspondait à un mi-temps, ils percevront environ la moitié. Ce principe n'est pas nouveau. Pour ces travailleurs également, le montant a donc été augmenté de manière proportionnelle.

Monsieur De Smet m'interroge également sur la flexibilité que les employeurs peuvent offrir à leurs travailleurs aidants proches. Sur la base de la loi du 22 mars 2026, le gouvernement a approuvé un projet d'arrêté royal qui prévoit une extension de la durée maximale du congé pour aidants proches par personne aidée : de 3 à 6 mois en cas de suspension complète, et de 12 à 30 mois en cas de réduction d'un cinquième.

Je m'attends à une publication au Moniteur belge très prochainement. Les mesures sont applicables à partir du 1er juillet 2026.

Donc, pour les travailleurs, le congé pour aidants proches sera substantiellement étendu et flexibilisé, comme je viens de l'expliquer.

Pour les chômeurs, la possibilité de bénéficier d'une dispense pour aidants proches a été maintenue dans la nouvelle réglementation, son accès a été élargi, le montant de l'allocation a été substantiellement revalorisé, et une mesure transitoire a été prévue afin de permettre aux personnes concernées par la limitation dans le temps de conserver temporairement leurs allocations. Le délai d'introduction des demandes a également été prolongé afin de laisser aux personnes concernées du temps supplémentaire pour effectuer les démarches nécessaires.

En tant que ministre de l'Emploi, j'ai pris mes responsabilités. Des réponses concrètes ont été apportées dans le cadre de mes compétences, tant pour les travailleurs que pour les chômeurs aidants proches.

Mais il faut être clair sur un point essentiel : le chômage reste un régime assurantiel destiné à protéger temporairement les personnes privées d'emploi et à accompagner leur retour vers le marché du travail. Il peut tenir compte de certaines situations particulières, comme nous l'avons fait, mais il ne peut pas, à lui seul, organiser une réponse durable à l'ensemble des réalités de l'aidance.

La question d'un véritable statut des aidants proches dépasse donc largement mes compétences. Elle touche à la sécurité sociale au sens large, à la santé, au handicap, à l'intégration sociale, aux services d'aide et aux compétences des entités fédérées. Plusieurs initiatives ont d'ailleurs déjà été développées depuis plusieurs années en Flandre.

J'encourage donc à nouveau Madame Pirson à prendre surtout contact avec le ministre Coppieters afin d'examiner la mise en place de politiques adaptées au niveau régional.

Il appartient désormais à l'ensemble des ministres compétents et aux différents niveaux de pouvoir de prendre leurs responsabilités pour avancer vers une solution structurelle, cohérente et soutenable.

Conformément à l'accord de gouvernement, le gouvernement fédéral a également continué à travailler à de meilleures solutions pour les aidants proches. Le ministre des Affaires sociales a lancé, le 23 juin 2026, le plan d'action « Aidants proches ».

Pour ma part, je resterai évidemment disponible pour contribuer à toute initiative ultérieure visant à améliorer la situation des aidants proches, dans le respect de mes compétences.

41 *Question de François De Smet à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le plan d'action fédéral pour lutter contre le chômage des jeunes" (56016956C)*

41 *Vraag van François De Smet aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het federale actieplan tegen jeugdwerkloosheid" (56016956C)*

Le journal De Tijd du 10 juin 2026 rapporte une hausse préoccupante du chômage des jeunes en Belgique : les 15-24 ans éprouvent de plus en plus de difficultés à intégrer le marché du travail, le taux de chômage de cette tranche d'âge s'établissant nettement au-dessus de la moyenne européenne dans certaines régions.

Des économistes soulignent l'inadéquation entre les formations disponibles et les besoins réels des entreprises, ainsi que la rigidité de certains mécanismes d'embauche, sans compter que la nouvelle réglementation chômage dans son application sans étude d'impact risque de fragiliser encore davantage le marché du travail pour cette catégorie d'âge.

En conséquence, Monsieur le Ministre peut-il me faire savoir:

1. les mesures concrètes que le gouvernement fédéral compte prendre à court terme pour améliorer l'accès à l'emploi des jeunes de moins de 25 ans?

2. les moyens budgétaires spécifiquement alloués à la politique fédérale d'emploi des jeunes (formation en alternance, stages, réductions de charges ciblées) pour 2026 et 2027 ?

3. comment le gouvernement fédéral coordonne son action avec les Régions, compétentes pour la formation professionnelle, afin d'assurer une cohérence des dispositifs ?

Antwoord - Réponse:

Monsieur De Smet,

Je partage évidemment votre préoccupation relative à l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Une entrée difficile dans la vie professionnelle peut avoir des effets durables sur la carrière, le revenu et l'autonomie des personnes concernées.

Nous renforçons des lors l'attractivité du travail, notamment en veillant à ce que le travail rapporte davantage que l'inactivité.

Nous réduisons le coût du travail, en particulier pour les bas et moyens salaires. Cela bénéficie directement aux profils qui entrent sur le marché du travail.

Nous modernisons le droit du travail afin de donner davantage de souplesse aux entreprises dans l'organisation du travail, sans affaiblir la protection des travailleurs.

Je pense, dans ce cadre, notamment à la réintroduction de la période d'essai, qui offrira davantage d'opportunités aux profils qui doivent encore acquérir de l'expérience sur le marché du travail. Un marché du travail plus simple, plus lisible et plus flexible facilite aussi l'embauche de jeunes profils.

Le gouvernement a aussi rendu permanent le régime de 650 heures de travail étudiant. Nous avons aussi abaissé l'âge d'accès et relevé le plafond de revenus. Le travail étudiant ne remplace pas une politique d'emploi des jeunes, mais il peut constituer une première expérience professionnelle utile, développer des compétences de base et faciliter le passage vers un emploi durable.

Dans le cadre de la réforme du chômage, le régime des allocations d'insertion est maintenu mais adapté. La période d'insertion professionnelle est raccourcie à 156 jours, et elle commence désormais plus rapidement après la fin des études. Le système devient ainsi plus simple et plus cohérent avec la réalité des parcours de formation actuels. En même temps, la durée du droit est limitée et la condition de diplôme est renforcée, car l'obtention d'une qualification reste l'un des principaux leviers d'insertion durable sur le marché du travail.

En ce qui concerne les moyens budgétaires, il faut distinguer clairement les compétences. La formation professionnelle, la formation en alternance, l'accompagnement concret des jeunes demandeurs d'emploi et la politique des groupes cibles relèvent principalement des entités fédérées.

Enfin, en ce qui concerne la coordination avec les Régions, elle est indispensable. Les Régions disposent des leviers essentiels en matière d'orientation, de formation, d'accompagnement et de mise en relation avec les employeurs.

Cette coordination se fait notamment dans le cadre de la Conférence interministérielle Emploi et des échanges techniques entre les services régionaux de l'emploi — le VDAB, le FOREM, Actiris et l'ADG — et l'ONEM lorsque les mesures touchent à la réglementation du chômage.

42 Question de François De Smet à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le contrôle de l'application par les employeurs de l'augmentation de l'indemnité kilométrique" (56016965C)

42 Vraag van François De Smet aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De controle op de toepassing van de hogere kilometervergoeding door de werkgevers" (56016965C)

Selon la presse, les entreprises belges manifestent peu d'enthousiasme pour l'augmentation de l'indemnité kilométrique accordée aux travailleurs utilisant leur véhicule personnel pour les déplacements domicile-travail; il convient de préciser que le dispositif qui permet d'augmenter les indemnités kilométriques domicile-travail en mai, juin et juillet 2026 n'a été publié que ce 8 juin au MB

(loi du 30 mai 2026 relatif à diverses mesures en matière d'énergie) . Du côté syndical, on considère que le délai entre la décision du gouvernement en avril dernier et la publication de la législation en juin explique les difficultés rencontrées dans les négociations avec les secteurs professionnels.; du côté patronal , la FEB constate qu' il y a une certaine hésitation de la part des employeurs", recul qui proviendrait principalement de la difficulté pour les entreprises d'avancer aujourd'hui le montant des indemnités alors qu'elles ne récupéreront fiscalement quelque chose que dans longtemps. Malgré la revalorisation, des PME invoquent la complexité administrative pour justifier leur réticence à appliquer le nouveau barème.

Ce constat interroge l'effectivité de la mesure pour les travailleurs qui en sont les bénéficiaires légaux. Si la tendance se poursuit , le gouvernement pourrait économiser une partie des 60 millions d'euros prévus pour inciter fiscalement les entreprises à mieux indemniser les trajets domicile-travail de leurs salariés.

En conséquence, Monsieur le Ministre peut-il me faire savoir:

si l'Inspection sociale et le SPF Emploi ont reçu des plaintes de travailleurs dont l'employeur ne leur verse pas — ou verse incorrectement — l'indemnité kilométrique depuis la dernière revalorisation ? les sanctions prévues pour les employeurs qui ne respectent pas l'obligation de versement de l'indemnité kilométrique

comment le Gouvernement entend prévoir des mesures de simplification administrative sont-elles prévues pour aider les PME à appliquer correctement le barème (outil de calcul en ligne, support SPF Emploi, communication proactive) ?

Antwoord - Réponse:

Tout d'abord il y a lieu de distinguer deux types d'intervention: l'intervention de l'employeur dans les frais liés au trajet domicile-lieu de travail avec son véhicule personnel d'une part et l'indemnité kilométrique qui rembourse le frais encouru par le travailleur pour des déplacements professionnels avec son véhicule privé.

Dans le premier cas, l'employeur ou les partenaires sociaux peuvent augmenter l'intervention ou l'introduire si elle n'existe pas encore. L'incitant fiscal qui y est lié relève de la compétence du ministre des Finances, mon collègue le ministre Jan Jambon.

Pour ce qui est de l'indemnité kilométrique, il a été décidé de mettre en place un mode de calcul temporaire de l'indemnité kilométrique pour la période allant du 1er avril 2026 au 30 juin 2026. Durant cette période transitoire, le montant de l'indemnité kilométrique a été adapté mensuellement. Pour cela je vous renvoie vers ma collègue de la Fonction publique, madame le Ministre Matz. Son administration, le SPF BOSA, publie les circulaires et les montants sur son site.

En ce qui concerne votre question sur les plaintes reçues par mon administration, cette dernière m'a fait savoir que l'Inspection du Travail – Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale n'a pas été saisie de plaintes spécifiques en la matière depuis la publication de la loi du 30 mai 2026 relative à diverses mesures en matière d'énergie .

Concernant votre demande sur les sanctions, je vous renvoie vers l'article 165 du Code Pénal Social du 10 juin 2010 qui prévoit les sanctions suivantes en cas de non remboursement des frais de déplacement dus à un travailleur.

L' employeur, son préposé ou son mandataire qui n'a pas remboursé au travailleur les frais de déplacement dont il est redevable ou qui ne s'est pas exécuté à la date à laquelle le remboursement est exigible est puni d'une sanction de niveau 3.

L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

La sanction de niveau 3 consiste soit en une amende pénale comprise entre 200 et 2 000 euros, soit en une amende administrative comprise entre 100 et 1 000 euros,tous les montants devant être multipliés par 10, en application de la loi sur les dixièmes additionnels.

Enfin en ce qui concerne l'analyse de la mesure et les éventuelles corrections à y apporter, je souhaite vous inviter à prendre contact avec les ministres compétents.

43 Vraag van Jeroen Van Lysebettens aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het rapport van het Planbureau over studentenarbeid" (56016966C)

43 Question de Jeroen Van Lysebettens à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le rapport du Bureau du Plan sur les jobs d'étudiant" (56016966C)

Geachte minister,

Op uw vraag publiceerde het planbureau onlangs haar analyse over uw hervorming van studentenarbeid. Terwijl u onder andere het maximale aantal werkuren per student verhoogt van 600 naar 650 uur per jaar, de belastingen op inkomsten uit studentenarbeid verder verlaagt, en studentenarbeid uitbreidt naar alle 15-jarigen, wijst het planbureau de impact en effectiviteit van deze maatregelen zeer gering tot vrijwel afwezig is. Met andere woorden: in tegenstelling tot uwdoelstellingen, biedt deze hervorming studenten niet meer flexibiliteit en inkomstenmogelijkheden; en leidt ze niet tot meer ondersteuning voor werkgevers in hun zoektocht naar personeel bij krapte op de arbeidsmarkt.

Wél wijst het rapport op het bestaan van een substitutie tussen studentenarbeid en laaggeschoolde reguliere arbeid; en op een schadelijke impact op zowel de schoolresultaten als de studieduur van de betrokken studenten.

Ik heb de volgende vragen:

Gezien het gegronde risico op verdringing van de arbeidsmarkt, hoe wenselijk is deze maatregel voor het bereiken van een tewerkstellingsgraad van 80%?

Het rapport van het planbureau kwam er op uw eigen vraag. Hoe gaat u nu met dit rapport aan de slag? Zal u de versoepeling van studentenarbeid, dan wel de beperking van de werkloosheid in de tijd, herbekijken? Zo ja, hoe en wanneer? Zo niet, waarom niet?

Antwoord - Réponse:

Studentenarbeid vervult een dubbele rol: enerzijds helpt het ondernemingen om tijdelijke pieken in de arbeidsvraag op te vangen, anderzijds biedt het jongeren een eerste professionele ervaring en een laagdrempelige kennismaking met de arbeidsmarkt. Zij leren er de arbeidsmarkt kennen, bouwen een netwerk uit, leren omgaan met verantwoordelijkheid en met hun eerste loon. Dat zijn stuk voor stuk waardevolle troeven voor de rest van hun loopbaan. Deze insteek lag aan de basis van de hervorming van studentenarbeid zoals dit werd opgenomen in het regeerakkoord. Deze hervorming kan alzo een bijdrage leveren aan het bereiken van een hogere werkzaamheidsgraad.

De analyse van het Federaal Planbureau laat zien dat er de laatste jaren steeds meer beroep gedaan wordt op jobstudenten, dat studentenarbeid bij een overschrijding van een bepaald niveau, zowel de schoolresultaten als de studieduur kan beïnvloeden, maar dat er ook positieve effecten waargenomen op de integratie op de arbeidsmarkt na de studie.

Daarnaast wijst ze er ook op dat de uitbreiding naar 650 werkuren slechts betrekking heeft op 5% van de jobstudenten. De belastingverlaging zou geen impact hebben en de uitbreiding naar alle 15-jarige studenten zou slechts betrekking hebben op 1% van de jobstudenten.

Tot slot wijst de analyse op overeenkomsten tussen de studentenjobs en de laagopgeleide jobs. Het Federaal Planbureau stelt dat dit kan wijzen op een mogelijk vervangingseffect (substitutie) tussen beide, maar voegt er onmiddellijk ook aan toe dat dit enkel kan bevestigd worden - of net niet- via aanvullende analyses op basis van uitgebreidere gegevens.

Uiteraard moeten deze hervormingen goed opgevolgd worden. Het is op dit moment echter te vroeg om al conclusies te trekken. Want hoewel de studie toont dat we waakzaam moeten zijn voor mogelijke neveneffecten, is het verre van zeker dat deze ook effectief zullen plaatsvinden. Het Planbureau wijst er zelf expliciet op dat reguliere werknemers en studenten sterk verschillende kenmerken vertonen wat betreft de wekelijkse arbeidsduur, het werken in het weekend en de arbeidskosten. In economische

sectoren waar goedkope en deeltijdse arbeid in het weekend nodig is, lijkt het er dus op dat het inzetten van reguliere werknemers moeilijk zou zijn. In deze gevallen zou studentenarbeid nauwelijks of zelfs helemaal niet inwisselbaar zijn voor reguliere arbeid. In de cijfers die we tot nu toe hebben, zien we eveneens dat ook reguliere tewerkstelling is blijven toenemen, wat de nuance van het Planbureau onderschrijft.

Het is tot slot belangrijk eraan te herinneren dat het rapport van het Federaal Planbureau betrekking heeft op studentenarbeid en niet op de hervorming van de werkloosheidsverzekering. Het vormt dus op zich geen basis voor de evaluatie van de beperking in de tijd van de uitkeringen. Deze hervorming moet worden gevolgd en geëvalueerd op basis van haar eigen indicatoren.

44 Vraag van Irina De Knop aan Frank Vandenbroucke (VEM Sociale Zaken, Volksgezondheid, belast met Armoedebestrijding) over "De stavaza m.b.t de ziektedagen zonder medisch attest naar aanleiding van het artikel van VRT NWS" (56016993C)

44 Question de Irina De Knop à Frank Vandenbroucke (VPM Affaires sociales, Santé publique, chargé de la Lutte contre la pauvreté) sur "Le point sur les jours de maladie sans certificat médical à la suite de l'article de VRT NWS" (56016993C)

Sinds 1 januari 2026 kunnen werknemers in ondernemingen met minstens 50 werknemers nog maximaal twee keer per kalenderjaar één dag afwezig zijn wegens ziekte zonder medisch attest. Tot eind 2025 ging het om drie keer per jaar.

Het debat hierover focust vaak op mogelijk misbruik. Die bezorgdheid is terecht: werkgevers moeten kunnen rekenen op duidelijke regels. Tegelijk moeten we ook de impact op de gezondheidszorg bekijken.

Een attestplicht voor zeer korte afwezigheden leidt immers tot extra huisartsconsultaties. Die worden grotendeels betaald door de ziekteverzekering en verhogen de druk op artsen. Bovendien schrijven artsen in de praktijk niet altijd voor één dag arbeidsongeschiktheid voor. Soms wordt meteen een attest voor meerdere dagen afgeleverd, net om te vermijden dat de patiënt opnieuw moet langskomen. Daardoor kan een strengere attestplicht mogelijk leiden tot hogere kosten en langere ziekteperiodes.

Wat is volgens uw administratie de geraamde kost of besparing voor de ziekteverzekering van de vermindering van drie naar twee ziektedagen zonder medisch attest vanaf 1 januari 2026?

Wat zou de geraamde kost of besparing zijn indien ook de twee resterende ziektedagen zonder attest volledig worden afgeschaft?

Hoeveel bijkomende huisartsconsultaties verwacht u door de vermindering van drie naar twee ziektedagen zonder attest, en hoeveel bij een volledige afschaffing?

Beschikt u over cijfers of ramingen van het aantal werknemers dat in 2024 en 2025 gebruik maakte van één ziektedag zonder attest, opgesplitst naar arbeiders, bedienden en contractuele ambtenaren?

Heeft u reeds voorlopige cijfers over het gebruik van deze regeling sinds 1 januari 2026, eveneens opgesplitst naar arbeiders, bedienden en contractuele ambtenaren?

Welk effect verwacht u van de vermindering van drie naar twee ziektedagen zonder attest op het aantal afwezigheden van precies één dag?

Welk effect verwacht u van diezelfde maatregel op het aantal ziekteperiodes van meerdere dagen?

Beschikt u over gegevens waaruit blijkt of een verplichte doktersconsultatie voor korte afwezigheden ertoe leidt dat artsen vaker attesten afleveren voor meerdere dagen?

Zal u deze hervorming evalueren op basis van kort ziekteverzuim, de kost voor de ziekteverzekering, de werkdruk bij huisartsen en verschillen tussen werknemerscategorieën?

Antwoord - Réponse:

Tot eenendertig (31) december tweeduizend vijfentwintig (2025) waren werknemers drie keer per kalenderjaar vrijgesteld van de verplichting om een medisch attest voor te leggen aan hun werkgever voor de eerste dag arbeidsongeschiktheid.

Bedrijven die minder dan vijftig (50) werknemers tewerkstellen, kunnen afwijken van deze verplichting via een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement.

De afschaffing van dit attest voor kort ziekteverzuim had geleid tot een toename van frequent verzuim binnen bedrijven met meer dan vijftig (50) werknemers. Meerdere studies van HR-dienstverleners bevestigen dat en ook de correlatie is aangetoond voor alle werknemers uit de publieke sector in een studie van Medex. Mijn administratie, de FOD Werkgelegenheid, beschikt echter niet over gedetailleerde cijfers.

Een enquête van SD Worx, afgenomen in maart tweeduizend en vijftiwintig (2025), toonde aan dat 4 op de 10 werknemers problemen ondervinden binnen hun eigen team problemen door ziekteverzuim. Daartegenover staat dan wel dat gemiddeld 1 op de 10 werknemers toegeeft zelf soms afwezig te zijn zonder reden.

In kmo's, kleine en middelgrote ondernemingen met maximaal tweehonderd en vijftig (250) werknemers gaat dit om dertien (13) procent. In grotere bedrijven ligt dit lager. In organisaties, namelijk acht (8) procent. We zien ook verschillen naargelang de sector: zo is het cijfer dubbel zo hoog in de industrie- en bouwsector: daar zegt twintig (20) procent dat ze soms zonder geldige reden afwezig zijn op het werk. Medewerkers in sectoren als opleidingen, in professionele, wetenschappelijk en technische diensten en gezondheidszorg zeggen dit het minst te doen, namelijk zes (6) procent.

De mogelijkheid om een ziektedag op te nemen tot drie keer per jaar zonder medisch attest is daarom sinds één (1) januari tweeduizend en zesentwintig (2026) beperkt tot twee (2) keer per jaar.

Met deze maatregel zoeken we naar een evenwicht tussen de rechten en plichten van de werknemer en de werkgever enerzijds, en de wil om de administratieve lasten voor de artsen te beperken anderzijds.

Uw vragen met betrekking tot de kost binnen de ziekteverzekering en de impact op de artsen vallen onder de bevoegdheid van mijn collega, de minister van Volksgezondheid, de heer Frank Vandenbroucke.

45 **Samengevoegde vragen van**

- Vincent Van Quickenborne aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De wet-Renault" (56016997C)

- Anja Vanrobaeys aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De ontslagen bij Colruyt en de wet-Renault" (56017020C)

45 **Questions jointes de**

- Vincent Van Quickenborne à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La loi Renault" (56016997C)

- Anja Vanrobaeys à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les licenciements chez Colruyt et la loi Renault" (56017020C)

56016997C

Meneer de minister,

Volgens Het Laatste Nieuws rijzen er vragen over mogelijke gespreide ontslagen bij Colruyt Group. Volgens getuigenissen en vakbondsreacties zouden ontslagen niet in één ronde gebeuren, maar druppelsgewijs en mogelijk over verschillende entiteiten. Colruyt zelf ontkent dat er sprake is van een georganiseerde ontslaggolf.

Ik spreek mij niet uit over dit dossier, maar het artikel legt een bredere vraag bloot: is de wet-Renault vandaag nog werkbaar?

De wet-Renault heeft een terechte doelstelling: werknemers beschermen bij collectief ontslag en sociaal overleg garanderen. Maar in de praktijk wordt de procedure vaak ervaren als zwaar, traag en juridisch risicovol. Wanneer een werkgever een stap verkeerd inschat, bijvoorbeeld door te vroeg ontslagbrieven te versturen, kunnen de sancties zwaar zijn: betwisting van het ontslag, mogelijke re-integratie, doorbetaling van loon en bijkomende vergoedingen bovenop de gewone opzegvergoeding.

De vraag is of die procedure soms geen pervers effect heeft. Ondernemingen die moeten herstructureren, kunnen de reflex krijgen om geen open collectief traject op te starten, maar te werken

via natuurlijke afvloeiingen, individuele ontslagen, spreiding over meerdere weken of verschillende juridische entiteiten.

Daarbij speelt nog een tweede neveneffect. Bij collectieve ontslagen worden vaak sociale plannen en aanvullende vergoedingen onderhandeld. Werknemers kunnen daardoor rationeel beslissen om eerst hun rechten veilig te stellen, zelfs wanneer er al vacatures zijn. Zo kan iemand in vennootschap A wachten op het sociaal plan, terwijl vennootschap B binnen dezelfde groep mensen zoekt. Begrijpelijk voor de werknemer, maar economisch niet altijd efficiënt.

Daarom heb ik volgende vragen:

- 1. Erkent u dat de wet-Renault soms als te zwaar, traag en juridisch risicovol wordt ervaren?*
- 2. Heeft uw administratie signalen dat ondernemingen herstructureringen opsplitsen in kleinere ontslagrondes of over verschillende entiteiten om de procedure te vermijden?*
- 3. Acht u het huidige evenwicht juist tussen werknemersbescherming en werkbaarheid voor ondernemingen?*
- 4. Zijn de sancties bij procedurefouten volgens u nog proportioneel, zeker wanneer het niet om kwade trouw gaat?*
- 5. Bent u bereid met de sociale partners te bekijken hoe de wet-Renault kan worden gemoderniseerd, zodat ze transparant overleg garandeert zonder ondernemingen richting ontwijkgedrag te duwen?*
- 6. Hoe vermijden we dat sociale plannen en vergoedingen werknemers ontmoedigen om snel opnieuw aan het werk te gaan, bijvoorbeeld binnen dezelfde groep?*

56017020C

Mijnheer de minister,

Uit berichtgeving blijkt dat er bij Colruyt mogelijk sprake is van een stelselmatige afbouw van werkgelegenheid via opeenvolgende individuele ontslagen, verspreid over verschillende juridische entiteiten. Volgens vakbonden zou deze zogenaamde "salami-tactiek" ertoe dienen om onder de drempels van de wet-Renault te blijven en zo de verplichtingen inzake informatie, consultatie en sociaal overleg bij collectief ontslag te ontwijken. Colruyt ontkent dat er sprake is van een georganiseerde ontslagronde.

Indien werkgevers collectieve ontslagprocedures zouden kunnen omzeilen door ontslagen op te knippen of te spreiden over verschillende vennootschappen binnen dezelfde groep, dreigt de bescherming die de wet-Renault aan werknemers biedt uitgehold te worden.

Daarom heb ik volgende vragen:

Bent u op de hoogte van de signalen over een mogelijke gefaseerde ontslagronde bij Colruyt? Heeft de sociale inspectie of de FOD Werkgelegenheid aanwijzingen ontvangen dat ondernemingen de wet-Renault proberen te omzeilen door ontslagen te spreiden in de tijd of over verschillende juridische entiteiten? Beschikt de inspectie over voldoende bevoegdheden en middelen om dergelijke constructies te onderzoeken en, indien nodig, op te treden? In welke mate laat de huidige wetgeving toe om bij de beoordeling van een collectief ontslag rekening te houden met de economische realiteit van een ondernemingsgroep, eerder dan uitsluitend met afzonderlijke juridische entiteiten? Acht u een evaluatie of aanscherping van de wet-Renault aangewezen om te voorkomen dat werknemers hun rechten op informatie, overleg en sociale bescherming verliezen door dergelijke praktijken?

Antwoord - Réponse:

De wet van 13 februari 1998 (de zogenaamde Renaultwet) kan in bepaalde gevallen als complex en veeleisend worden ervaren, gelet op de belangrijke waarborgen die zij biedt aan werknemers inzake informatie en raadpleging. Deze vereisten beantwoorden evenwel aan een essentiële doelstelling, namelijk het verzekeren van een kwalitatieve sociale dialoog tijdens herstructureringen. Het huidige evenwicht is erop gericht een adequate bescherming van de werknemers te verzoenen met de noodzakelijke werkbaarheid voor ondernemingen.

Op dit ogenblik beschikt mijn administratie niet over algemene aanwijzingen dat ondernemingen herstructureringen systematisch opsplitsen in kleinere ontslagrondes of spreiden over verschillende entiteiten om de toepassing van de Renaultwet te vermijden. Evenmin heeft mijn administratie een kennisgeving ontvangen van de Colruyt-groep waaruit blijkt dat een procedure van collectief ontslag werd opgestart. De Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten heeft bovendien geen informatie of klachten ontvangen over een mogelijke herstructurering binnen deze groep. Uiteraard blijft mijn administratie aandachtig voor de praktijken die zich op het terrein voordoen. Indien daartoe aanleiding bestaat, beschikt de sociale inspectie over de wettelijke bevoegdheden en de nodige middelen om dergelijke situaties te onderzoeken en, waar nodig, op te treden.

Ik wens er bovendien op te wijzen dat een collectief ontslag in België niet wordt beoordeeld op het niveau van de juridische entiteit, maar op het niveau van de technische bedrijfseenheid. Dit begrip laat toe rekening te houden met de economische en sociale realiteit van de onderneming, ook wanneer de activiteiten over verschillende vennootschappen zijn georganiseerd. Op die manier biedt de huidige regelgeving reeds belangrijke waarborgen tegen constructies die uitsluitend zouden zijn opgezet om de toepassing van de wetgeving te ontwijken.

Wat de proportionaliteit van de sancties betreft, lijkt het bestaande kader globaal coherent. De sancties beogen de naleving van de wettelijke procedures te verzekeren, terwijl de rechtbanken bij hun beoordeling rekening kunnen houden met de concrete omstandigheden van de zaak, onder meer met de eventuele afwezigheid van kwade trouw.

De Nationale Arbeidsraad heeft hierover in zijn advies nr. 2.395 immers een duidelijke voorkeur uitgesproken voor een verbetering van de toepassing van het bestaande kader boven een fundamentele hervorming ervan. Daarbij legt de Raad de nadruk op een betere toepassing van Aanbeveling nr. 28, die de kwaliteit van de sociale dialoog tijdens herstructureringen wil versterken, bijzondere aandacht vraagt voor alle betrokken werknemers – ook zij die onrechtstreeks worden getroffen – en meer transparantie beoogt ten aanzien van medecontractanten, zoals onderaannemers, wanneer ook zij gevolgen ondervinden van een herstructurering. De werkzaamheden binnen de Nationale Arbeidsraad zijn nog lopende. Overeenkomstig dit advies dient bovendien nog een evaluatie plaats te vinden. Ik wacht graag die werkzaamheden af alvorens mij te positioneren over een hervorming.

Tot slot voorziet het bestaande kader reeds in verschillende instrumenten om werknemers zo snel mogelijk opnieuw aan het werk te helpen, onder meer via de verplichtingen inzake outplacement en begeleiding. Het blijft daarbij belangrijk een goed evenwicht te bewaren tussen een passende sociale bescherming en een voldoende activerende aanpak die de terugkeer naar de arbeidsmarkt ondersteunt.

46 Question de François De Smet à Frank Vandenbroucke (VPM Affaires sociales, Santé publique, chargé de la Lutte contre la pauvreté) sur "Les statistiques des bénéficiaires du congé parental payé" (56017104C)

46 Vraag van François De Smet aan Frank Vandenbroucke (VEM Sociale Zaken, Volksgezondheid, belast met Armoedebestrijding) over "De cijfers over het aantal personen die betaald ouderschapsverlof opnemen" (56017104C)

La presse a rapporté le 14 juin 2026 que le nombre de bénéficiaires du congé parental payé enregistre pour la première fois une baisse depuis l'introduction de ce droit. Cette information suggère un retournement de tendance inédit dans l'utilisation de ce congé thématique, financé par l'ONEM.

La baisse est constatée alors que la directive européenne 2019/1158 relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, transposée en droit belge, a précisément pour objectif d'accroître le recours aux congés parentaux, notamment par les pères. :

Sous la précédente législature, la durée du congé parental avait été étendue et l'indemnisation améliorée. La loi-programme adoptée sous le gouvernement De Wever a modifié les règles de cumul des congés thématiques et les conditions d'accès à plusieurs régimes d'interruption de carrière.

En conséquence, Monsieur le Ministre peut-il me faire savoir:

1° si il dispose des données statistiques précises sur cette baisse — le recul en nombre de bénéficiaires et en équivalents temps plein par rapport à la même période de l'année précédente?

2° dans l'affirmative, si cette baisse est-elle concentrée sur certains types de congé parental (temps plein, mi-temps, 1/5) ?

3° si il entend procéder à une analyse sexuée de cette évolution — et dans quelle mesure celle-ci en cause les objectifs de la directive 2019/1158/UE en matière de partage équilibré des responsabilités parentales ?

4° les mesures correctrices envisagées pour inverser cette tendance et atteindre les objectifs européens en matière de congé parental ?

Antwoord - Réponse:

Questions 1 et 2:

De manière générale, il convient de relever que, selon les chiffres publiés par Statbel (Naissances | Statbel), le nombre de naissances est en recul de 3,9% en 2025 par rapport à la moyenne de 2021-2024, ce qui peut avoir un impact sur la prise du congé parental.

Par ailleurs, voyez en annexe le tableau de statistiques fourni par l'ONEM ainsi que l'étude sur le congé parental par genre disponible sur le site de l'ONEM : Spotlight: Congés thématiques et crédit temps avec motif : répartition selon le genre.

Questions 3 et 4 :

S'agissant de l'analyse de cette évolution, il convient d'éviter de tirer des conclusions hâtives sur la base d'une seule évolution annuelle. Les données doivent être examinées dans leur contexte, notamment au regard de l'évolution démographique. À cet égard, le nombre de naissances a diminué en 2025 par rapport à la moyenne des années précédentes (voir question 1).

L'ONEM publie par ailleurs des analyses régulières sur le recours aux congés thématiques selon le genre, qui permettent de suivre l'évolution de la participation des femmes et des hommes à ces dispositifs

Le Gouvernement reste pleinement attaché aux objectifs de la directive (UE) 2019/1158, qui vise à favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et continuera à suivre attentivement l'évolution du recours au congé parental.

À ce stade, les éléments disponibles ne permettent pas de conclure à une tendance structurelle ni de justifier des mesures correctrices spécifiques. Le Gouvernement poursuivra l'analyse de l'évolution des données et, le cas échéant, examinera les adaptations qui s'avéreraient nécessaires afin de continuer à favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

[47] Question de Anne Pirson à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La réforme européenne du chômage des travailleurs frontaliers" (56017115C)

[47] Vraag van Anne Pirson aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De Europese hervorming van de werkloosheidsregeling voor grenswerkers" (56017115C)

Monsieur le Ministre,

Après près de dix années de discussions, les États membres de l'Union européenne sont récemment parvenus à un accord politique sur une réforme des règles applicables au chômage des travailleurs frontaliers.

Cette réforme prévoit un changement majeur de logique. Alors qu'aujourd'hui les allocations de chômage sont versées par l'État de résidence du travailleur, il est envisagé que, demain, cette responsabilité incombe à l'État dans lequel le travailleur exerçait son activité professionnelle.

Pour la Belgique, cette évolution est particulièrement importante. Notre pays compte un nombre significatif de travailleurs frontaliers, notamment en province de Luxembourg, où plusieurs dizaines de milliers de travailleurs exercent leur activité au Grand-Duché de Luxembourg.

Au-delà des conséquences budgétaires pour les États concernés, cette réforme soulève également des questions relatives à l'accompagnement des demandeurs d'emploi. En effet, le pays compétent pour le paiement des allocations deviendrait également responsable du suivi et de l'accompagnement du travailleur concerné.

Dans ce contexte, plusieurs organisations syndicales ont souligné l'importance de veiller à ce que la mise en œuvre de la réforme ne se fasse pas au détriment des droits des travailleurs frontaliers et garantisse un accompagnement adapté aux réalités du marché du travail transfrontalier.

Par ailleurs, les États membres disposeront encore d'un délai important avant l'entrée en vigueur effective de ces nouvelles règles, ce qui laisse place à une réflexion approfondie sur leurs modalités pratiques d'application.

Dès lors, Monsieur le Ministre :

1) Quelle appréciation portez-vous sur l'accord politique intervenu au niveau européen concernant la réforme du chômage des travailleurs frontaliers ?

2) Une évaluation a-t-elle été réalisée quant aux conséquences potentielles de cette réforme pour la Belgique, tant sur le plan budgétaire que sur celui de l'accompagnement des demandeurs d'emploi concernés ?

3) Comment le Gouvernement entend-il veiller à ce que la mise en œuvre de cette réforme garantisse la continuité des droits et un accompagnement efficace des travailleurs frontaliers belges, en particulier de ceux exerçant leur activité au Luxembourg ?

Je vous remercie pour vos réponses, Monsieur le Ministre.

Antwoord - Réponse:

Madame Pirson,

La réforme des règles européennes applicables au chômage des travailleurs frontaliers constitue effectivement une évolution importante.

*Le principe retenu est celui de la *lex loci laboris* : après une période d'emploi ininterrompue de 22 semaines, l'État membre dans lequel le travailleur a exercé sa dernière activité professionnelle deviendrait compétent pour le paiement des allocations de chômage. Il s'agit d'un changement significatif par rapport au régime actuel, dans lequel l'État de résidence assume cette responsabilité.*

Une première estimation a été réalisée par l'ONEM. Sur la base de la situation actuelle et en tenant compte de la limitation dans le temps du droit aux allocations de chômage, l'économie budgétaire potentielle pour la Belgique est estimée à environ 7,7 millions d'euros.

Mais en effet, cette réforme ne soulève pas uniquement une question budgétaire. Elle touche également au suivi, au contrôle et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi concernés. Le nouveau cadre européen prévoit des mécanismes d'échange d'informations entre États membres. Ainsi, l'institution de l'État membre où le chômeur s'est rendu devra communiquer chaque mois des

informations pertinentes sur le suivi de sa situation, notamment sur son inscription auprès des services de l'emploi et sur le respect des procédures de contrôle, d'activation ou de placement professionnel.

En ce qui concerne l'accompagnement des demandeurs d'emploi, je rappelle que cette matière relève, en Belgique, des Régions. Il appartiendra donc également aux Régions, chacune dans le cadre de ses compétences, de participer à la bonne articulation de ce nouveau système lorsque cela sera nécessaire.

J'insiste également sur le fait que la réforme ne s'appliquera pas du jour au lendemain à toutes les situations existantes. Des mesures transitoires sont prévues.

En outre, une exception importante est prévue pour le Luxembourg. Compte tenu de la spécificité de son marché du travail et de la proportion très élevée de travailleurs frontaliers dans sa population active, le Luxembourg bénéficiera d'une période transitoire supplémentaire de 5 ans à partir de l'entrée en vigueur du nouveau règlement. Cette période pourra, le cas échéant, être prolongée jusqu'à 7 ans. Pendant cette période, les anciennes règles continueront à s'appliquer dans les relations concernées.

Je peux d'ores et déjà vous indiquer que, dans l'attente des nouvelles initiatives annoncées par la Commission, lors d'une récente rencontre avec mon homologue luxembourgeois, Marc Spautz, nous avons convenus d'explorer la mise en place d'une meilleure coordination entre les administrations concernées, en Belgique et au Grand-Duché de Luxembourg, afin de préparer au mieux la coopération entre nos 2 pays dans le cadre des nouvelles règles européennes.

48 **Samengevoegde vragen van**

- **Anja Vanrobaeys** aan **David Clarinval** (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De harmonisering van het sociaal overleg in de distributiesector" (56017150C)

- **François De Smet** aan **David Clarinval** (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De gedwongen harmonisering van de arbeidsomstandigheden in de retail" (56017171C)

48 **Questions jointes de**

- **Anja Vanrobaeys** à **David Clarinval** (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'harmonisation de la concertation sociale dans le secteur de la distribution" (56017150C)

- **François De Smet** à **David Clarinval** (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'harmonisation forcée des conditions de travail dans le secteur retail" (56017171C)

56017150C

Mijnheer de minister,

Op 15 juni bracht u de werkgevers en vakbonden uit de distributiesector samen om een nieuwe poging te ondernemen om het sociaal overleg in de sector te harmoniseren. Daarbij werden studies van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (WASO) voorgesteld als objectieve basis voor verdere onderhandelingen. Een volgende bijeenkomst is gepland in oktober.

Mijn vragen:

1. Kan u een toelichting geven bij de studies van de FOD WASO? Welke analyses werden gemaakt en welke concrete pistes worden daarin aangereikt om tot een harmonisering van de sector te komen?
2. Op welke manier wilt u ervoor zorgen dat een eventuele harmonisering leidt tot een eerlijker en gelijkter speelveld tussen de verschillende subsectoren, zonder dat dit resulteert in een afbouw van bestaande loon- en arbeidsvoorwaarden?
3. Hoe zal het verdere overlegproces verlopen? Wat is de bedoeling van de bijeenkomst in oktober? Welke rol zal u de sociale partners ondersteunen om tot een concreet actieplan te komen?

Met dank voor de verstrekte antwoorden,

56017171C

Selon Het Laatste Nieuws du 16 juin 2026, le gouvernement fédéral serait favorable à une harmonisation des conditions de travail dans le secteur du commerce de détail, présentée comme une recherche d'un « statut unifié » pour le retail.

Cette initiative s'inscrit dans la suite de l'arrêt n° 125/2011 de la Cour constitutionnelle ayant jugé discriminatoires les différences de statut entre ouvriers et employés, et de la loi du 26 décembre 2013 relative au statut unique des ouvriers et des employés, dont la mise en œuvre sectorielle reste inachevée plus de dix ans après son adoption.

Le secteur retail concentre un grand nombre de travailleurs à temps partiel et de bas salaires, avec des conventions collectives sectorielles (CCT) parfois anciennes.

Toute « harmonisation forcée » sans validation des partenaires sociaux pose la question du respect de la concertation sociale organisée par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail.

En conséquence, Monsieur le Ministre peut-il me faire savoir:

1° s'il confirme le projet d'harmonisation des conditions de travail dans le secteur retail évoqué par la presse, et la base juridique de ce projet ?

2° si la concertation sociale au sein de la commission paritaire compétente a été menée à son terme,

3° le calendrier envisagé pour une éventuelle entrée en vigueur, et les mesures de compensation prévues pour les travailleurs dont les conditions actuelles seraient revues à la baisse ?

Antwoord - Réponse:

Sinds mijn aantreden heb ik vastgesteld dat verschillende dossiers binnen de retailsector steeds complexer worden en dat de discussies daarover niet altijd eenvoudig verlopen. Dat is op zich niet verwonderlijk. Wanneer een sector ingrijpende veranderingen doormaakt, komen bestaande evenwichten onder druk te staan en ontstaan nieuwe uitdagingen die om gezamenlijke oplossingen vragen.

In die context leek het mij essentieel om het debat te baseren op objectieve gegevens en feitelijke analyses. Daarom heb ik de FOD Werkgelegenheid en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven gevraagd de nodige studies en analyses uit te voeren, zodat de verdere besprekingen kunnen steunen op een gemeenschappelijke basis van feiten en cijfers.

Op vijftien (15) juni riep ik inderdaad de sociale partners van de retail voor een eerste keer samen voor een ronde-tafel. Dit gebeurde in samenwerking met de betreffende bedrijfscommissie van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

Tijdens deze bijeenkomst werd een studie in drie delen voorgesteld die op vraag van mij door de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg is opgesteld. Het rapport bevat een juridische, sectorale en sociaal-economische analyse van de distributiesector en, meer in het bijzonder, van de vijf (5) paritaire comités nummer twee honderd en één (201), tweehonderd en twee (202), twee honderd en twee nul één (202.01), drie honderd en elf (311) en drie honderd en twaalf (312). In een eerste deel worden diverse vragen en kwesties behandeld die te maken hebben met de huidige structurering van het sociaal overleg, zonder evenwel een eigen voorstel te doen over hoe het landschap van de paritaire comités in de kleinhandel er in de toekomst kan uitzien. Een tweede deel vergelijkt de arbeidsvoorwaarden, vastgelegd in sectorale cao's, tussen de verschillende paritaire comités. Een derde deel verzamelt cijfermateriaal over de arbeidstrends in de sector. Deze studie is op mijn verzoek uitgevoerd om een objectiverende stand van zaken op te maken van de structurele problemen binnen de handelssector. De studie die werd voorgesteld, is inmiddels ook gepubliceerd op de website van de FOD WASO.

Ik verwacht in september ook de studie te ontvangen die ik aan de CRB heb gevraagd en die eerder zal gaan over de sociaal-economische context.

Mijn opzet is verder om samen met de sociale partners aan de slag te kunnen gaan, om oplossingen te vinden voor de geïdentificeerde structurele problemen en om een gemeenschappelijke actieplan uit te werken.

Een plan dat de economische groei ondersteunt, de werkgelegenheid versterkt en perspectief biedt aan zowel werkgevers als werknemers. Deze doelstellingen zijn een gedeelde verantwoordelijkheid. De regering kan impulsen geven, maar duurzame resultaten kunnen alleen worden bereikt als iedereen zijn verantwoordelijkheid opneemt. Zelf vertrek ik hierbij met een open agenda en aanbod van dialoog naar de genoemde sociale partners toe. Tegen het najaar dient dit actieplan vorm te hebben gekregen.

Ik wil er wel nog op wijzen dat deze oefening los moet gezien worden van de opdracht die ik aan de Nationale Arbeidsraad heb gegeven om in uitvoering van het regeerakkoord werk te maken van een vermindering van het aantal paritaire comités en het voltooien van het eenheidsstatuut arbeidersbedienden.

Overeenkomstig het regeerakkoord moeten deze werkzaamheden tegen eind dit jaar afgerond moeten worden.

49 **Samengevoegde vragen van**

- Anja Vanrobaeys aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het niet opzetten van een nieuwe inspectiecampagne rond het welzijn van poetschulpen" (56017186C)

- Caroline Désir aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De resultaten van de jongste inspectiecampagnes welzijn op het werk in de dienstenchequesector" (56017800C)

49 **Questions jointes de**

- Anja Vanrobaeys à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'absence d'une nouvelle campagne d'inspection relative au bien-être des aides-ménagères" (56017186C)

- Caroline Désir à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les résultats des dernières campagnes d'inspection du bien-être au travail dans les titres-services" (56017800C)

56017186C

Mijnheer de minister,

Mijn eerdere schriftelijke vraag en uw antwoord daarop hebben bevestigd dat er in 2025 geen nieuwe inspectiecampagne werd opgezet in de dienstenchequesector, ondanks de aanhoudend alarmerende vaststellingen van de Inspectie Welzijn op het Werk in de periodes 2022, 2023 en 2024.

Die eerdere inspectierapporten waren nochtans duidelijk: een groot deel van de dienstenchequebedrijven schiet systematisch tekort op essentiële verplichtingen inzake moederschapsbescherming, risicoanalyse van chemische producten, ergonomische risico's en gezondheidstoezicht. In het eindrapport van 2024 werden deze tekortkomingen zelfs expliciet als "problematisch" bestempeld.

Ondanks deze vaststellingen, en ondanks eerdere beleidsintenties, werd in 2025 geen nieuwe controlecampagne opgestart. Er werd bij 27 bedrijven langsgegaan en alleen waarschuwingen gegeven.

Mijn vragen:

- 1. Waarom werd er in 2025 geen nieuwe inspectiecampagne werd opgestart in de dienstenchequesector, ondanks de negatieve inspectieverslagen in de voorgaande jaren?*
- 2. Bent u bereid om in 2026 opnieuw een structurele en gerichte inspectiecampagne op te starten in de dienstenchequesector? Zo ja, binnen welk tijdspad en met welke prioriteiten?*
- 3. Waarom wordt er in deze sector hoofdzakelijk gewerkt met waarschuwingen, terwijl de Inspectie Welzijn op het Werk herhaaldelijk spreekt van ernstige en structurele inbreuken? Overweegt u een striktere sanctioneringsstrategie bij herhaalde overtredingen, zoals u eerder had beloofd?*

4. *Hoe verloopt de samenwerking met de bevoegde regionale werkgelegenheidsministers, zoals de Vlaamse minister van Werk Zuhal Demir, gezien de regionale subsidiëring van de sector maar federale bevoegdheid inzake welzijn op het werk?*
5. *Beschikt u over gedetailleerde cijfers van uitgevoerde inspecties en vastgestelde inbreuken in de dienstenchequesector in 2025? Zo ja, kunt u deze bezorgen? Welke andere stappen hebt u intussen genomen om de vastgestelde tekortkomingen inzake in deze sector effectief en structureel aan te pakken?*

56017800C

Monsieur le Ministre,

Le secteur des titres-services se caractérise par très grand nombre d'incapacités de travail de longue durée. Les dernières données issues de Fedris indiquent une progression continue de ces absences, sans que les dispositifs de prévention et d'adaptation ne semblent avoir évolué de manière significative.

Les travailleuses titres-services sont exposées à des risques liés à leur bien-être pendant leur travail. Les principaux risques auxquels sont exposées les aides ménagères dans l'habitation de l'utilisateur sont en premier lieu une exposition significative aux risques musculosquelettiques et aux agents chimiques dont on sait qu'ils peuvent causer des maladies professionnelles. En deuxième lieu, il y a les risques psychosociaux.

De plus, la spécificité du lieu de travail dans ce secteur - le domicile de l'utilisateur - fait que le contrôle par l'employeur et/ou par un membre de la ligne hiérarchique ne peut s'exercer de manière permanente. La surveillance par l'inspection est également loin d'être évidente, puisque contrairement aux lieux de travail classiques auxquels les inspecteurs ont toujours librement accès, les habitations ne peuvent être visitées par les inspecteurs sociaux que dans des cas très limités et bien définis, vu le principe d'inviolabilité du domicile consacré par la Constitution.

Les campagnes d'inspections menées sous la précédente législature ont mis en évidence des graves manquements structurels de la part des entreprises en matière de prévention : dans près de 9 entreprises sur 10, aucune analyse des risques conforme n'était réalisée, en contradiction avec les obligations légales en matière de bien-être au travail.

Dès lors, je souhaite poser les questions suivantes:

Combien de visites d'inspection ont été effectuée par le Contrôle du bien-être au travail depuis mai 2025 ?

Quels sont les résultats de ces dernières inspections ?

Une campagne d'inspection ciblée sur les risques liés aux TMS et à l'exposition aux produits chimiques a-t-elle été organisée ou est-elle prévue ?

Si aucune action spécifique n'a été entreprise récemment, quelles en sont les raisons ?

Je vous remercie pour vos réponses.

Antwoord - Réponse:

56017186C

In antwoord uw vraag nr. 17186 kan ik u het volgende meedelen:

In het actieplan van de SIOD tegen sociale fraude 2025-2026 stond dat de SIOD een actieplan zou uitwerken om jaarlijks 40 gecoördineerde en multidisciplinaire controles te realiseren in de dienstenchequesector.

Deze gecoördineerde en multidisciplinaire inspecties zouden uitgevoerd worden door de inspectiediensten van de deelstaten die belast zijn met de erkenning en de controle op de naleving van de erkenningsvoorwaarden, evenals door de volgende federale sociale inspectiediensten: de Algemene

Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk (AD TWW), de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten (AD TSW), de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ), de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

Daarom heeft de AD TWW, de directie die onder de voogdij van de minister van Werk valt, de inspectiecampagne in de dienstenchequesector, die autonoom werd gevoerd in 2022, 2023 en 2024, in 2025 niet meer voortgezet, maar deze 40 gecoördineerde en multidisciplinaire inspecties opgenomen in de inspectieplanning 2025.

Deze gecoördineerde inspecties die voortvloeien uit het actieplan van de SIOD, werden in 2025 evenwel niet gerealiseerd. Voor meer informatie hieromtrent verwijs ik u naar de heer Rob Beenders, minister van Sociale Fraudebestrijding.

Het actieplan 2026-2027 van de SIOD bevat eveneens 40 gemeenschappelijke en multidisciplinaire inspecties in de dienstenchequesector voor 2026, met de SIOD als projectleider.

Ook hier wachten de arbeidsinspecties (AD TWW en AD TSW) op de initiatieven die de SIOD in dit opzicht zal nemen. Deze inspecties zijn ook opgenomen in de planning van de arbeidsinspectie 2026 van de AD TWW en de AD TSW.

Ik nodig u dus uit uw vragen te stellen aan minister Beenders, die bevoegd is voor de SIOD, om een stand van zaken van dit project van de SIOD te verkrijgen.

Ik wil er u op wijzen dat in geval van vaststelling van inbreuken, er niet alleen waarschuwingen worden gegeven door de sociale inspectiediensten. Zo zijn er tijdens de door de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk in 2023 gevoerde inspectiecampagne in de sector van de dienstencheques 31 processen-verbaal tot vaststelling van overtreding opgesteld. Dit was vooral het geval wanneer bij opvolgingsbezoeken aan dienstencheque-ondernemingen werd vastgesteld dat de werkgever onvoldoende inspanningen had geleverd, om zich in regel te stellen.

Sinds de regionalisering van het dienstenchequestelsel zijn de bevoegdheden verdeeld tussen de federale overheid en de gefedereerde entiteiten.

De gefedereerde entiteiten zijn onder meer bevoegd voor de erkenning en subsidiëring van het dienstenchequestelsel, terwijl de federale overheid onder meer bevoegd blijft voor de sociale arbeidswetgeving, de sociale zekerheid en het welzijn op het werk.

Een doeltreffende aanpak van sociale fraude in deze sector vergt dan ook een nauwe samenwerking tussen alle bevoegde inspectiediensten.

De SIOD ondersteunt deze samenwerking via de coördinatie van multidisciplinaire controles, de werking van de arrondissementscellen, gezamenlijke risicoanalyses, informatie-uitwisseling en operationeel overleg.

Deze samenwerking zal verder worden versterkt via het vernieuwde samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat en de deelstaten, dat uitvoering geeft aan het Federaal Regeerakkoord. Dit akkoord werd onlangs in de schoot van de regering goedgekeurd.

Door de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk (afgekort AD TWW) werd in 2025 geen grootschalige inspectiecampagne uitgevoerd in de sector van de dienstencheques met betrekking tot het welzijn op het werk van de huishoudhulp bij particulieren, gelet op de opname ervan in het SIOD-actieplan.

Er werd immers in 2024 beslist om het misbruik transversaal aan te pakken en werd aan de SIOD gevraagd om een werkgroep op richten die een specifiek plan van aanpak zou voorzien. Ik kijk uit naar wat de voorstellen van deze werkgroep zullen zijn. Aangezien de SIOD onder de bevoegdheid valt van minister Beenders stel ik voor dat u uw vragen met hem opneemt.

Wel werden er in totaal 27 dienstencheque-ondernemingen door mijn administratie, meer bepaald de AD TWW, in 2025 gecontroleerd, waarbij een aantal reactieve controles werden verricht naar aanleiding

van arbeidsongevallen en klachten, alsook een aantal proactieve controles in het kader van de realisatie van het meerjaren controleplan, het zogenaamde MANCP (Multi Annual National Control Plan). Deze gaven aanleiding tot 1 schriftelijk advies, 24 schriftelijke waarschuwingen en 4 processen-verbaal tot vaststelling van inbreuken.

In 2025 werden door mijn administratie, meer bepaald de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten (afgekort AD TSW), ook 147 erkende dienstenchequebedrijven gecontroleerd op de naleving van de sociale wetgeving. 63 van deze controles waren positief, met minstens een waarschuwing, regularisatie of proces-verbaal tot vaststelling van inbreuken tot gevolg.

Door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (afgekort RSZ) werden in 2025 in totaal 227 inspecties uitgevoerd in dienstencheque-ondernemingen, waarvan 123 positieve inspecties met vaststelling van inbreuken, die geleid hebben tot:

- DMFA-bijdragen: 1.403.371 EUR;
- 73 regularisaties;
- 9 waarschuwingen;
- 3 processen-verbaal tot vaststelling van inbreuken;
- 6 inspecties met strafrechtelijk verslag;
- 7 inspecties met proces-verbaal/schriftelijk verslag van een ander dienst;
- 11 inspecties met het verstrekken van informatie en advies;
- 3 inspecties met doorverwijzing naar een externe dienst;
- 23 inspecties met doorverwijzing naar een andere directie

56017800C

En réponse à la question 17800 de la Députée, Mme Caroline Désir, je peux vous répondre ce qui suit :

Au cours de la période allant du 1^{er} mai 2025 au 31 décembre 2025, l'Inspection du travail – Direction générale Contrôle du bien-être au travail (DG CBE) a effectué au total 21 visites d'inspection dans le secteur des titres-services. Entre le 1^{er} janvier 2026 et le 15 juin 2026, 31 visites d'inspection ont été réalisées.

Les 21 visites d'inspection menées par la DG CBE dans le secteur des titres-services entre le 01/05/202 et le 31/12/2025 ont donné lieu à un avis écrit, 17 avertissements écrits et 4 procès-verbaux de constatation d'infractions.

Les 31 visites d'inspection réalisées par la DG CBE entre le 01/01/2026 et le 15/06/2026 dans le secteur des titres-services ont donné lieu à un avis écrit et 29 avertissements écrits.

Le plan de contrôle pluriannuel (MANCP) de l'Inspection du travail prévoit notamment, dans son programme thématique de contrôle pour 2026, les campagnes d'inspection suivantes :

- a. 200 contrôles ciblés portant sur l'ergonomie et la prévention des troubles musculosquelettiques. Au 7 juin 2026, 68 visites de contrôle avaient déjà été réalisées au moyen d'une liste de contrôle, ce qui représente 34 % de l'objectif fixé.
- b. À la suite de l'abaissement, au 1^{er} septembre 2025, de la valeur limite d'exposition professionnelle aux poussières alvéolaires de silice cristalline respirable à 0,05 mg/m³, une

campagne d'inspection a été lancée dans les secteurs où des matériaux contenant du quartz sont transformés ou usinés. 80 visites d'inspection étaient programmées, dont 61 avaient déjà été réalisées au 7 juin 2026.

- c. Dans le secteur de l'agriculture et de l'horticulture, 100 visites d'inspection sont programmées en 2026 dans le cadre desquelles une attention particulière est accordée à la protection des travailleurs contre l'exposition aux agents chimiques dangereux, notamment les produits phytopharmaceutiques, ainsi qu'au bien-être des travailleurs saisonniers. Au 7 juin 2026, 56 de ces visites d'inspection avaient déjà été effectuées.*
- d. Des contrôles sont également prévus sur différents sites de fumigation afin de vérifier le respect des dispositions relatives au bien-être des travailleurs, prévues par l'arrêté royal du 10 mai 2023 réglementant les fumigations et les défumigations, tant dans le chef du donneur d'ordre que de l'entreprise de fumigation. 30 visites d'inspection ont été inscrites dans le planning d'inspection pour 2026, dont 11 avaient déjà été réalisées au 7 juin 2026.*
- e. Enfin, dans le cadre du volet « contrôle thématique » du plan de contrôle pluriannuel, 200 inspections de travaux désamiantage sont programmées pour 2026. Au 7 juin 2026, 63 inspections avaient déjà été effectuées.*

50 *Vraag van Britt Huybrechts aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De toekomst van het voormalige HVW-kantoor aan het Stationsplein in Roeselare" (56017247C)*

50 *Question de Britt Huybrechts à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'avenir de l'ancien bureau de la CAPAC sur la Stationsplein à Roulers" (56017247C)*

Recent opende de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen (HVW) een nieuw uitbetalingsbureau aan het Noordhof in Roeselare. Daarbij werd de dienstverlening verhuisd vanuit het vroegere kantoor aan het Stationsplein.

De HVW vervult een belangrijke maatschappelijke opdracht door burgers te informeren, begeleiden en ondersteunen bij aanvragen voor tijdelijke of volledige werkloosheidsuitkeringen. Een moderne en toegankelijke huisvesting kan daarbij uiteraard bijdragen tot een betere dienstverlening.

De verhuis roept echter vragen op over de toekomst van het voormalige gebouw aan het Stationsplein. Gelet op de strategische ligging in de stationsomgeving is het van belang dat hierover duidelijkheid bestaat.

- 1. Is het voormalige HVW-kantoor aan het Stationsplein in Roeselare eigendom van de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen of wordt het gehuurd?*
- 2. Welke bestemming wordt voorzien voor het gebouw na de verhuis naar het Noordhof?*
- 3. Zal het gebouw verder gebruikt worden door een federale overheidsdienst of een andere publieke instelling?*
- 4. Als het gebouw niet langer voor overheidsdoeleinden wordt ingezet, wordt een verkoop of verhuur overwogen?*
- 5. Werd al overleg gepleegd met de stad Roeselare of andere overheden over een eventuele toekomstige invulling van de site?*
- 6. Tegen welke termijn verwacht de minister een definitieve beslissing over de toekomst van het voormalige gebouw?*

Antwoord - Réponse:

Het pand werd verkocht aan Matexi West-Vlaanderen NV, grondeigenaar, en Matexi projects NV, promotor of de bouwheer op 21 september 2022.

Het is de nieuwe eigenaar die zal bepalen wat de toekomstige bestemming is van het gebouw.

[51] Vraag van Arthur Orlans aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De studentenjobs en de job na het behalen van een diploma" (56017262C)

[51] Question de Arthur Orlans à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les jobs d'étudiant et l'emploi après l'obtention d'un diplôme" (56017262C)

Een student mag nu 650 uur per jaar werken aan verminderde sociale bijdragen ipv 600uur, maar uit cijfers blijkt dat Studenten hier niet echt gebruik van maken. We zien ook dat studenten vaak niet kiezen voor een studentenjob die bij hun studies past. Nochtans blijkt dat een studentenjob nadien kan leiden tot betere integratie op de arbeidsmarkt.

Vraag: vandaag is het zo dat je na het afstuderen niet onmiddellijk mag gaan werken bij dezelfde baas om dezelfde taken uit te voeren die je eerst als studentenjob deed.

kan de minister uitleggen wat hiervoor de redenering is?
wil de minister/regering overwegen om deze belemmering weg te werken?

Antwoord - Réponse:

In het arbeidsrecht bestaat er geen enkel beletsel voor een student om na het beëindigen van zijn studies in het kader van een gewone arbeidsovereenkomst te werken voor dezelfde werkgever als diegene met wie hij eerder door een studentenovereenkomst verbonden was.

Op dit vlak is er dan ook geen sprake van enige belemmering.

Uw vraagstelling heeft waarschijnlijk betrekking op een student die na het beëindigen van zijn studies nog als student wordt tewerkgesteld.

Voor een student die in juni zijn diploma behaalt en afstudeert, wordt zowel door de RSZ als door de FOD WASO aanvaard dat hij nog tot 30 september van dat jaar een studentenovereenkomst kan sluiten. Hierbij wordt wel als voorwaarde gesteld dat het gaat om een tewerkstelling die sociaal gezien de kenmerken van studentenwerk heeft.

Deze studentenovereenkomst mag in geen geval een verdoken proefperiode zijn van een gewone arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever. In dat geval geeft de RSZ ook aan de toepassing van het gunstig tarief van de solidariteitsbijdrage te zullen weigeren.

Er moet dus een duidelijk onderscheid zijn tussen beide tewerkstellingen. Dit is bv. het geval wanneer het gaat om twee verschillende functies of wanneer er voldoende tijd ligt tussen de afloop van de studentenovereenkomst en de aanwerving als gewone werknemer.

[52] Samengevoegde vragen van

- Nathalie Muylle aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De loonkloof bij studentenarbeid" (56017415C)

- Anja Vanrobaeys aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De loonkloof bij jobstudenten" (56017416C)

- Sarah Schlitz aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Studentenarbeid en genderongelijkheid" (56018069C)

[52] Questions jointes de

- Nathalie Muylle à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'écart salarial dans le cadre du travail étudiant" (56017415C)

- Anja Vanrobaeys à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'écart salarial chez les étudiants jobistes" (56017416C)

- Sarah Schlitz à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le travail étudiant face aux inégalités de genre" (56018069C)

56017415C

Mijnheer de minister

Uit een recente analyse van Securex blijkt dat vrouwelijke jobstudenten in 2026 gemiddeld 40 cent per uur minder verdienen dan hun mannelijke collega's. Ook na correctie voor leeftijd, statuut en sector blijft er volgens het onderzoek een statistisch significant loonverschil bestaan van gemiddeld 29 cent per uur. Opvallend is bovendien dat dit gecorrigeerde verschil de voorbije jaren verder is toegenomen.

Daarnaast stelt Securex vast dat tussen de sectoren ook sprake is van een verschil. Vooral in sectoren waar jobstudenten verschillende functies kunnen opnemen, zoals in PC 200, loopt dat sterk op. Volgens de onderzoekers kan dit erop wijzen dat mechanismen die later tot loonverschillen op de arbeidsmarkt leiden, al ontstaan bij de eerste werkervaringen van jongeren.

In die context heb ik volgende vragen:

Hoe beoordeelt u de resultaten van deze analyse?

Heeft uw administratie of de FOD Werk zicht op de onderliggende oorzaken van deze loonverschillen bij jobstudenten? Zijn hierover bijkomende analyses of onderzoeken gepland?

Hoe verklaart u de sterke toename van het loonverschil in bepaalde sectoren, zoals binnen PC 200? Zal u hierover in overleg gaan met de sociale partners en betrokken sectoren?

Hoe ziet u de link tussen deze vaststellingen en de verdere uitvoering van de Europese loontransparantierichtlijn in België?

56017416C

Mijnheer de minister,

Recent onderzoek van Securex toont aan dat mannelijke jobstudenten in 2026 gemiddeld 14,2 euro bruto per uur verdienen, tegenover 13,8 euro voor vrouwelijke jobstudenten. Zelfs wanneer jobstudenten van hetzelfde geslacht, dezelfde leeftijd, in dezelfde sector en onder hetzelfde statuut worden vergeleken, blijft er een gemiddeld loonverschil van 29 cent per uur bestaan.

Deze bevindingen zijn opvallend omdat factoren die traditioneel worden aangehaald om de loonkloof te verklaren – zoals deeltijds werk, loopbaanonderbrekingen of zorgtaken – hier nog geen rol spelen. Volgens experts wijst dit erop dat mechanismen die later leiden tot loonongelijkheid reeds aanwezig zijn bij de eerste stappen op de arbeidsmarkt. Daarbij wordt onder meer gewezen op functiewaarderingssystemen die mogelijk bepaalde kenmerken of functies systematisch hoger waarderen dan andere.

Tegelijk verplicht de Europese richtlijn inzake loontransparantie de lidstaten om maatregelen te nemen die loonverschillen zichtbaar maken en discriminatie helpen voorkomen. Die regels zijn eveneens van toepassing op jobstudenten.

Daarom heb ik volgende vragen:

Heeft u kennisgenomen van de resultaten van het Securex-onderzoek over loonverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke jobstudenten? Hoe beoordeelt u deze vaststellingen?

Wat is de stand van zaken van de omzetting van de Europese richtlijn inzake loontransparantie in Belgisch recht? Heeft u reeds een antwoord van de Europese commissie of een datum tegen wanneer we een antwoord mogen verwachten? Als er een antwoord is, wat is de inhoud ervan?

Acht u bijkomende sensibilisering of controles nodig om te verzekeren dat ook jobstudenten hun rechten inzake loontransparantie kennen en kunnen uitoefenen?

56018069C

Monsieur le ministre,

Selon une analyse publiée par Securex, les étudiants jobistes masculins perçoivent en moyenne un salaire horaire supérieur à celui de leurs collègues féminines. En 2026, l'écart brut moyen s'élève à 40 centimes par heure. Même après correction des différences d'âge, de statut et de secteur, un écart salarial de 29 centimes par heure subsiste. Securex souligne également que cet écart corrigé s'est accru ces dernières années, passant de 21 centimes en 2024 à 29 centimes en 2026.

Rapporté à un mois de travail à temps plein pendant les vacances d'été, cet écart représente près de 44 euros bruts. Sur un contingent annuel de 650 heures, il atteint environ 190 euros bruts.

Plus préoccupant encore, Securex souligne que ces écarts apparaissent alors même que les facteurs traditionnellement invoqués pour expliquer les inégalités salariales (ancienneté, évolution de carrière ou temps partiel) ne jouent pratiquement pas encore. L'écart salarial semble donc se manifester dès les premiers pas sur le marché du travail. Dans les secteurs où les étudiants effectuent souvent des tâches similaires, comme le commerce de détail indépendant, les grands magasins de vente au détail et le commerce de détail alimentaire, Securex ne constate aucun écart salarial significatif. D'autres, comme la CP 200 (employés) ou désormais l'horeca, affichent des écarts en progression.

Monsieur le Ministre,

- Avez-vous pris connaissance de cette analyse ? Quelles sont vos conclusions ?*
- Quelles mesures le gouvernement entend-il prendre pour prévenir les inégalités salariales entre les femmes et les hommes dès l'entrée sur le marché du travail ? Travaillez-vous avec l'Institut pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes sur ce sujet ?*

Antwoord - Réponse:

Mevrouw Muylle, mevrouw Vanrobaeys en mevrouw Schlitz,

Wij hebben met belangstelling kennisgenomen van deze analyse uitgevoerd door Securex. Daaruit blijkt dat er een gemiddeld loonverschil bestaat tussen mannelijke en vrouwelijke jobstudenten, maar ook dat dit verschil bij gelijke functie niet wordt vastgesteld. Volgens de auteurs van de studie is dit verschil voornamelijk toe te schrijven aan het feit dat jonge mannen en jonge vrouwen vaker verschillende functies uitoefenen, zelfs binnen eenzelfde sector.

Deze resultaten nopen tot waakzaamheid. Op zich volstaan zij echter niet om te concluderen dat er sprake is van rechtstreekse loondiscriminatie. Op basis van de gepubliceerde gegevens kunnen de factoren die ertoe leiden dat studenten eerder voor bepaalde functies dan voor andere kiezen, niet nauwkeurig worden vastgesteld. Die keuzes kunnen afhangen van veel elementen, zoals het beschikbare aanbod, individuele voorkeuren, studiekeuzes of aanwervingspraktijken.

De loonverschillen tussen vrouwen en mannen worden al structureel gemonitord. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen publiceert jaarlijks een verslag over de loonkloof en om de vier jaar een uitgebreid verslag in samenwerking met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Hoewel deze verslagen niet specifiek betrekking hebben op jobstudenten, maken zij het mogelijk de evolutie van de loonverschillen in hun geheel op te volgen en het overheidsbeleid en de sociale dialoog te voeden.

De resultaten van de studie van Securex vormen een interessante bron van informatie, maar moeten worden beoordeeld in het licht van deze ruimere opvolging en van de structurele analyses die al in België worden uitgevoerd.

Wat het Paritair Comité twee honderd (200) betreft, moet eraan worden herinnerd dat het om het grootste paritair comité van het land gaat, dat een zeer grote verscheidenheid aan functies en beroepsprofielen omvat. Die heterogeniteit kan verklaren waarom er meer loonverschillen optreden tussen de uitgeoefende functies. De resultaten van deze ene studie laten niet toe definitieve conclusies te trekken over de oorzaken van deze evolutie, noch over het bestaan van mechanismen die eigen zijn aan deze sector.

De omzetting van de Europese richtlijn inzake loontransparantie vormt een bijkomende hefboom om de loonkloof tussen vrouwen en mannen verder te verkleinen. De nieuwe verplichtingen inzake transparantie zullen het mogelijk maken eventuele ongerechtvaardigde loonverschillen binnen ondernemingen sneller op te sporen en de correctie ervan te bevorderen. De omzettingsswerkzaamheden zijn momenteel aan de gang.

Er hebben technische uitwisselingen plaatsgevonden tussen de diensten van de Europese Commissie en mijn kabinet, evenals dat van de ministers Beenders en Vandenbroucke, om bepaalde aspecten van

de richtlijn te verduidelijken en België te begeleiden bij de uitvoering ervan. De Commissie heeft geen concreet schriftelijk standpunt meegedeeld over de opgeworpen vragen en heeft evenmin een termijn aangekondigd voor een dergelijke mededeling.

Tot slot wil ik eraan herinneren dat België al beschikt over een solide juridisch kader met de wet van twee en twintig (22) april tweeduizend en twaalf (2012) ter bestrijding van de loonkloof tussen vrouwen en mannen. Deze wetgeving, die volledig van toepassing is, voorziet onder meer in verschillende instrumenten voor de opvolging, de analyse en de preventie van loonverschillen.

53 Question de Anne Pirson à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les suites de la 114e Conférence internationale du Travail" (56017292C)

53 Vraag van Anne Pirson aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De reactie van de regering op het resultaat van de 114de Internationale Arbeidsconferentie" (56017292C)

Monsieur le Ministre,

La 114e session de la Conférence internationale du Travail de l'Organisation internationale du Travail (OIT) s'est achevée le 12 juin dernier à Genève par l'adoption d'un texte que de nombreux observateurs qualifient déjà d'historique : la Convention n° 193 sur le travail décent dans l'économie des plateformes numériques.

Il s'agit du premier traité international contraignant consacré spécifiquement aux travailleurs des plateformes. Cette convention vise notamment à renforcer les garanties en matière de protection sociale, de santé et de sécurité au travail, de transparence algorithmique, de protection des données personnelles, de rémunération et de qualification correcte de la relation de travail. Elle couvre par ailleurs un champ particulièrement large puisqu'elle s'applique tant aux travailleurs réalisant des prestations physiques, comme les livreurs ou chauffeurs, qu'aux travailleurs effectuant des tâches numériques en ligne.

Cette adoption intervient alors que l'Union européenne a elle-même adopté une directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, que les États membres devront transposer d'ici décembre 2026.

Dans ce contexte, la Belgique sera prochainement amenée à mener deux réflexions parallèles : d'une part sur la transposition de la directive européenne et, d'autre part, sur l'opportunité d'une éventuelle ratification de cette nouvelle convention internationale.

Cette dernière semble, à certains égards, aller au-delà du cadre européen, notamment par son champ d'application particulièrement large et par certaines dispositions relatives à la gouvernance algorithmique, à la protection sociale ou encore aux travailleurs exerçant en dehors d'une relation de travail classique.

Dès lors, Monsieur le Ministre:

1) Quelle appréciation le Gouvernement porte-t-il sur l'adoption de cette nouvelle convention de l'OIT et sur les avancées qu'elle contient pour les travailleurs des plateformes?

2) Le Gouvernement envisage-t-il d'engager une réflexion en vue d'une ratification de cette convention par la Belgique ? Dans l'affirmative, selon quel calendrier?

3) Dans le cadre des travaux préparatoires à la transposition de la directive européenne sur les travailleurs des plateformes, quels enseignements le Gouvernement entend-il tirer de cette nouvelle convention internationale et de ses dispositions potentiellement plus larges que celles prévues au niveau européen?

Je vous remercie pour vos réponses, Monsieur le Ministre.

Antwoord - Réponse:

Madame Pirson,

Je vous remercie pour cette question qui porte sur un texte important, adopté il y a moins d'un mois, et qui touche à un sujet sur lequel le Gouvernement travaille déjà dans le cadre de la transposition de la directive européenne sur les travailleurs des plateformes.

1. Appréciation de la Convention n° 193

Le Gouvernement accueille favorablement l'adoption de cette convention, qui constitue effectivement une avancée significative : c'est le premier instrument international contraignant consacré spécifiquement aux travailleurs des plateformes.

Plusieurs apports doivent être soulignés : le renforcement de la transparence algorithmique et de l'encadrement de la gestion algorithmique du travail, la protection des données personnelles des travailleurs, les garanties en matière de rémunération, ainsi que les dispositions relatives à la qualification correcte de la relation de travail.

Cela étant, le Gouvernement entend examiner ce texte avec la rigueur qui s'impose pour tout nouvel instrument de l'OIT: au-delà de l'appréciation de principe, une analyse fine de la portée juridique de chaque disposition, de sa compatibilité avec notre ordre juridique et de son articulation avec le cadre européen déjà en cours de transposition, est nécessaire avant de se prononcer plus avant.

2. Perspective de ratification

Conformément à l'article 19 de la Constitution de l'OIT, la Belgique est tenue d'informer le parlement dans un délai d'un an à compter de la clôture de la session, soit au plus tard le 12 juin 2027.

Cette obligation se traduira par l'envoi d'une déclaration gouvernementale au Parlement, précédée d'un avis du Conseil national du Travail. C'est cette déclaration qui présentera le contenu de la convention et vous éclairera sur l'intention du Gouvernement quant à une ratification éventuelle.

À ce stade, le Gouvernement ne s'est pas prononcé sur une ratification : celle-ci suppose au préalable l'analyse de compatibilité évoquée au point précédent, et l'avis du CNT.

Nous sommes donc encore dans les phases préparatoires.

3. Lien avec la transposition de la directive européenne

Ce troisième volet est à mes yeux le plus concret à court terme, puisque les travaux de transposition de la directive sont en cours et que l'échéance de décembre 2026 s'en trouve rapprochée.

La Convention n° 193, sur plusieurs points, va au-delà du texte européen, et ces divergences méritent d'être objectivées plutôt qu'ignorées et une analyse approfondie de la convention sera réalisée en vue d'apprécier dans quelle mesure ses dispositions sont opportunes et compatibles avec l'ordre juridique national.

Le Gouvernement entend donc d'abord se concentrer sur les travaux de transposition, sans gold plating, afin de correspondre aux obligations européennes dans les délais impartis.

54 *Vraag van Axel Ronse aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De toepassing van de arbeidsdeal 2022 en de juridische onzekerheid in bepaalde sectoren" (56017323C)*

54 *Question de Axel Ronse à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'application du deal pour l'emploi 2022 et l'insécurité juridique dans certains secteurs" (56017323C)*

Geachte minister,

De Arbeidsdeal van 2022 voerde acht criteria in om duidelijk te bepalen of een arbeidsrelatie als zelfstandige dan wel als loontrekkende arbeid moet worden gekwalificeerd. Het doel was

schijnzelfstandigheid bestrijden in risicosectoren, terwijl echte zelfstandige arbeid wettelijk werd beschermd en verankerd.

Sinds de invoering heeft de wet haar nut bewezen in verschillende sectoren waar bedrijven hun werking moesten aanpassen of stopzetten omdat zij niet aan de criteria voldeden. De regelgeving heeft zo meer duidelijkheid gebracht over de aard van arbeidsrelaties.

Tegelijkertijd werken digitale maaltijdbezorgplatformen met zelfstandige koeriers die aanzienlijke operationele vrijheid genieten. Zij kiezen zelf wanneer en waar zij werken, welke opdrachten zij aanvaarden en kunnen hun activiteiten combineren met andere jobs. Er is geen exclusiviteitsverplichting, geen hiërarchisch gezag en geen verplichting tot persoonlijke prestatie. De wet was bedoeld om de grens tussen loondienst en zelfstandigheid te verduidelijken, niet om echte zelfstandige arbeid te beperken. De huidige situatie creëert echter juridische onzekerheid voor bedrijven, meer dan 5.000 zelfstandige koeriers en duizenden Belgische restaurants die afhankelijk zijn van de platformeconomie.

Daarom wens ik de volgende vragen te stellen:

- In welke sectoren heeft de Arbeidsdeal van 2022 het meest significant geleid tot aanpassingen van organisatiemodellen of tot stopzetting van activiteiten?*
- In welke gevallen stelt u vast dat de Arbeidsdeal effecten produceert die verder gaan dan haar oorspronkelijke doelstelling, namelijk het aanpakken van schijnzelfstandigheid, en waarbij autonome zelfstandige arbeid onbedoeld onder druk komt te staan? Welke mechanismen bestaan er om dergelijke effecten te corrigeren?*
- Overweegt u dat de huidige toepassing van de Arbeidsdeal in bepaalde sectoren een herijking vereist? Zo ja, is hierover overleg gepland met sectororganisaties, vertegenwoordigers van zelfstandigen en platformen?*
- Hoe plant u dit te coördineren met de omzetting van de EU-richtlijn inzake platformwerk naar Belgisch recht?*
- Kan u bevestigen dat digitale voedselbezorgplatformen die hun koeriers volledige autonomie bieden inzake werktijden, werkzone, aanvaarding van opdrachten en combinatie met andere activiteiten, zonder exclusiviteitsverplichting, hiërarchisch gezag of verplichting tot persoonlijke prestatie, in principe voldoen aan de criteria voor zelfstandige arbeid zoals vastgesteld door de Arbeidsdeal van 2022?*

Antwoord - Réponse:

1. Bij mijn weten bestaat er geen officieel rapport of evaluatie waarbij een ranglijst wordt opgemaakt van sectoren waar de wet van 3 oktober 2022 ("arbeidsdeal") het meest geleid heeft tot aanpassing van de organisatiemodellen of stopzetting van de activiteiten. Het is weliswaar uiteraard logisch dat sectoren waar er meer platformwerk is, meer geïmpacteerd zijn.

2. De maatregelen die in 2022 voorzien zijn in de arbeidsdeal zijn bedoeld om schijnzelfstandigheid tegen te gaan. Waar ze niet voor bedoeld zijn, is om zelfstandige arbeid of onderaanneming in vraag te stellen. Sommige sectoren die worden gekenmerkt door flexibele samenwerkingsvormen kunnen echter onzekerheden kennen met betrekking tot de toepassing van de wettelijke criteria. Bij de beoordeling moet daarom steeds rekening houden met de concrete realiteit van de arbeidsrelatie en met het al dan niet bestaan van een gezagsverhouding.

Om ongewenste gevolgen te vermijden, bestaan er verschillende corrigerende maatregelen. De partijen kunnen zich met name wenden tot de Administratieve Commissie ter Regeling van de Arbeidsrelatie om een beslissing te verkrijgen met betrekking tot de kwalificatie van de arbeidsrelatie. Bovendien kunnen de wettelijke vermoedens worden weerlegd wanneer wordt aangetoond dat de relatie daadwerkelijk op zelfstandige basis wordt uitgevoerd.

Ik blijf aandachtig voor de impact van de regelgeving en volg de toepassing ervan op om het evenwicht te kunnen garanderen tussen de strijd tegen misbruik en het behoud van zelfstandig ondernemerschap en de vrije keuze van de aard van de arbeidsverhouding.

3. De bepalingen met betrekking tot de kwalificatie van de arbeidsrelatie werden aangenomen om schijnzelfstandigheid tegen te gaan en tegelijkertijd de uitoefening van echte zelfstandige activiteit te waarborgen. De toepassing ervan moet worden beoordeeld op basis van de concrete omstandigheden van elke situatie. Vooraleer we effectief gaan herijken, is er echter noodzaak aan een gedegen evaluatie van het systeem. Daarenboven zitten we ook met de omzetting van de richtlijn platformwerk, waar de arbeidsdeal zich destijds op entte.

Ik blijf uiteraard alert voor de bezorgdheden die worden geuit door de betrokken sectoren en de impact in de praktijk van de regelgeving. In dit kader blijft de dialoog met de sociale partners, de vertegenwoordigende organisaties van de zelfstandigen en de betrokken economische sectoren een essentieel instrument om eventuele moeilijkheden in de toepassing bloot te leggen en, indien nodig, na te gaan welke aanpassingen zich opdringen.

4. Mijn diensten zijn momenteel echter bezig met de omzetting van de Europese richtlijn inzake platformwerk. In dit opzicht, let ik er in het bijzonder op dat elke vorm van overregulering ("goldplating") wordt vermeden, opdat concurrentievervalsing op de Europese markt zou worden vermeden en de mogelijke nadelige gevolgen voor bedrijven zouden worden beperkt. Het moet immers mogelijk blijven voor platformen om aan te tonen dat ze voldoen aan de criteria voor het statuut van zelfstandige.

Wat betreft het bepalen van het statuut van personen die platformwerk verrichten, zullen de huidige bepalingen de basis vormen voor de omzetting, mits enkele wijzigingen, met name wat betreft de definities.

5. De kwalificatie van een arbeidsrelatie kan niet op algemene of abstracte wijze worden bepaald. Ze hangt steeds af van de concrete omstandigheden van elke situatie en valt onder de beoordeling van de bevoegde instanties en rechtbanken.

De elementen die u vermeldt -vrijheid met betrekking tot de werktijd, werkzone, aanvaarding of weigering van opdrachten, werken voor verschillende opdrachtgevers, net zoals de afwezigheid van exclusiviteit of hiërarchisch gezag- kunnen indicatoren zijn van een zelfstandige activiteit. Op zichzelf leiden ze echter niet automatisch tot de conclusie dat er sprake is van een zelfstandige activiteit.

Als minister is het evenwel niet aan mij om mij uit te spreken over de juridische kwalificatie van een bepaalde individuele situatie, of een specifiek bedrijfsmodel. Deze beoordeling moet worden uitgevoerd door de bevoegde overheden en vooral door de rechtbanken, rekening houdend met het geheel van feitelijke elementen en toepasselijke wettelijke bepalingen.

55 **Samengevoegde vragen van**

- Jeroen Van Lysebettens aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De werkloosheidsuitkeringen voor het ondersteunend onderwijspersoneel" (56017463C)

- Anja Vanrobaeys aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het recht op werkloosheid voor busbegeleiders tijdens de schoolvakanties" (56017474C)

55 **Questions jointes de**

- Jeroen Van Lysebettens à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les allocations de chômage du personnel auxiliaire d'éducation" (56017463C)

- Anja Vanrobaeys à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le droit au chômage pour les accompagnateurs de bus durant les vacances scolaires" (56017474C)

56017463C

Geachte minister,

De zomervakantie staat binnenkort voor de deur, en dat betekent een welverdiend verlof voor alle leerkrachten die zich het afgelopen jaar hard ingezet hebben. Tegelijk betekent het ook een grote ongerustheid voor veel ondersteunend onderwijspersoneel in PC 152.01, zoals o.a. busbegeleiders en onderhoudspersoneel.

Deze mensen werken vaak in 10-maandencontracten, en worden tijdens de zomermaanden op werkloosheid of inkomensgarantiegeplaatst. Omwille van uw werkloosheidshervorming zijn veel van deze mensen nu plots onzeker of ze nog hun recht op werkloosheidsuitkering zullen behouden of niet. Ook de vakbond kan op dit moment geen zekerheid geven aan deze mensen, en moet afwachten of er onder deze groep werknemers mensen zullen zijn die tijdens de zomer 2 maanden inkomensverlies zullen leiden. ACV Voeding en Diensten vraagt alvast in hun ledenblad *Visie* naar snelle opheldering.

Ik heb de volgende vragen:

- Wanneer zal u duidelijkheid scheppen aan deze mensen?
- Zullen deze mensen tijdens deze zomermaanden recht hebben op inkomenszekerheid, zo ja, hoe kunnen ze zich op dit recht beroepen?
- Bent u bereid om samen met de sociale partners ook een structurele oplossing uit te werken voor deze mensen in onzekere loopbanen? Welke stappen zal u hiertoe nemen, en op welke termijn? Hoe moet zo een oplossing er volgens u uitzien?

56017474C

Mijnheer de minister,

*In het ledenblad *Visie* vraagt ACV Voeding en Diensten dringend duidelijkheid over het recht op een werkloosheidsuitkering voor ondersteunend onderwijspersoneel, in het bijzonder voor poetspersoneel en busbegeleiders.*

Deze werknemers zijn vaak tewerkgesteld met een contract van tien maanden en worden tijdens de zomervakantie werkloos. In uw antwoord op mijn eerdere schriftelijke vraag verduidelijkte u dat de werkloosheidsreglementering verhindert dat personen die in een school werken, gebruikelijke periodes van inactiviteit zoals de schoolvakanties overbruggen met tijdelijke of volledige werkloosheidsuitkeringen. U stelde evenwel dat dit verbod niet geldt wanneer, na het einde van de arbeidsovereenkomst, de werkonderbreking meer dan 30 dagen bedraagt, zoals tijdens de grote zomervakantie. Werknemers met een tienmaandencontract kunnen, voor zover zij aan alle overige voorwaarden voldoen, dus aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering als volledig werkloze.

Toch signaleert ACV dat hierover, vlak voor de zomervakantie, nog steeds veel onduidelijkheid bestaat op het terrein. Daarnaast bereikten mij signalen dat externe poetsdiensten en busmaatschappijen steeds vaker overschakelen van tienmaandencontracten naar contracten die lopen van schoolvakantie tot schoolvakantie. Daardoor dreigen deze werknemers niet alleen tijdens de herfst-, kerst-, krokus- en paasvakantie zonder inkomen te vallen, maar mogelijk ook tijdens de zomervakantie omdat ze niet aan de voorwaarden voldoen.

Mijn vragen:

1. *We staan vlak voor de zomervakantie. Bent u op de hoogte van de onduidelijkheid waarvan sprake in ACV *Visie*? Tegen wanneer zullen die mensen zekerheid hebben?*
2. *Bent u op de hoogte van de praktijk waarbij werkgevers overschakelen van tienmaandencontracten naar contracten die lopen van schoolvakantie tot schoolvakantie? Beschikt u over cijfers waaruit blijkt hoe vaak dit voorkomt?*
3. *Welke gevolgen heeft deze evolutie volgens u voor het recht op werkloosheidsuitkeringen tijdens de verschillende schoolvakanties en tijdens de zomervakantie?*
4. *Zal u hierover overleg opstarten met de bevoegde regionale ministers van Onderwijs en met de sociale partners? Zo ja, welke concrete stappen zult u zetten en binnen welke termijn?*

Antwoord - Réponse:

Mevrouw Vanrobaeys,
Mijnheer Van Lysebettens,

Laat mij eerst het principe in herinnering brengen.

De werkloosheidsreglementering bepaalt dat personen die in een school werken, de gebruikelijke periodes van inactiviteit, zoals de schoolvakanties, niet kunnen overbruggen met tijdelijke of volledige werkloosheidsuitkeringen. Die regel is niet nieuw en werd niet ingevoerd door de hervorming van de werkloosheid. Hij beoogt te vermijden dat de werkloosheidsverzekering de facto zou worden gebruikt om gewone schoolvakanties te financieren voor niet-onderwijzend personeel.

Dat verbod geldt niet wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt en de werkonderbreking meer dan 30 dagen bedraagt. Dat is bijvoorbeeld het geval tijdens de grote zomervakantie.

Werknemers met een contract van 10 maanden kunnen dus, voor zover zij aan alle andere voorwaarden voldoen, tijdens de grote zomervakantie aanspraak maken op uitkeringen als volledig werkloze.

De concrete toepassing hangt natuurlijk af van de individuele situatie van de werknemer. Er moet onder meer worden gekeken naar het statuut van de werknemer, naar de vraag of hij als vrijwillig deeltijdse werknemer dan wel als deeltijdse werknemer met behoud van rechten wordt beschouwd, naar het al dan niet genieten van een inkomensgarantie-uitkering tijdens de tewerkstelling, naar het gemiddeld aantal uren per week en naar het opgebouwde arbeidsverleden.

Ik kan dus niet voor elke individuele situatie het gevolg concretiseren. Maar ik kan wel bevestigen dat werknemers in een klassiek systeem van 10 maanden, die voldoende arbeidsprestaties hebben geleverd en aan de voorwaarden voldoen, tijdens de onderbreking van meer dan 30 dagen in de zomer niet zonder recht vallen door de hervorming.

Integendeel, wie voldoende heeft gewerkt, kan een nieuw recht openen of een bestaand recht hernemen. De nieuwe regeling werkt met een recht van bepaalde duur, maar die duur loopt niet verder tijdens een periode van werkhervatting waarvoor geen uitkering wordt ontvangen. Daardoor kan een werknemer die opnieuw werkt tijdens het schooljaar, in de zomer opnieuw een beroep doen op het resterende saldo van zijn rechten of, wanneer voldoende nieuwe arbeidsdagen zijn opgebouwd, opnieuw tot het recht worden toegelaten.

Voor deeltijdse werknemers geldt dezelfde logica, maar de concrete berekening verschilt naargelang het statuut. Een vrijwillig deeltijdse werknemer moet een aantal halve arbeidsdagen aantonen en ontvangt dan ook halve uitkeringen in verhouding tot zijn arbeidsregime. Een deeltijdse werknemer met behoud van rechten wordt volgens andere regels beoordeeld. Ook daar blijft het principe gelden dat de periode waarvoor het recht werd toegekend niet verder loopt tijdens een werkhervatting zonder inkomensgarantie-uitkering.

Ik voeg daaraan toe dat een mogelijk technisch probleem voor werknemers die gemiddeld minder dan 12 uur per week werken, intussen werd geregeld. Via de wet van 18 mei 2026 houdende diverse arbeidsbepalingen wordt in de werkloosheidsreglementering voor de toekenning van het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten zoals voorheen verwezen naar de voorwaarden inzake minimale arbeidsduur van deeltijdse arbeid zoals opgenomen in artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Voor de individuele begeleiding en informatie is het de opdracht van de uitbetalingsinstellingen, waaronder ook deze georganiseerd door de vakbnden, om de werknemer op basis van zijn concrete situatie te informeren over zijn recht op uitkeringen en over de nodige stappen.

Wat de stelling betreft dat sommige werkgevers zouden overschakelen van contracten van 10 maanden naar contracten die lopen van schoolvakantie tot schoolvakantie, beschikt de RVA niet over cijfers die toelaten om die praktijk te kwantificeren.

Indien een contract eindigt vóór een korte schoolvakantie en daarna opnieuw wordt aangevat, moet de situatie worden beoordeeld volgens de algemene regels. Voor de korte schoolvakanties geldt dat men die periodes in principe niet kan dekken met werkloosheidsuitkeringen, omdat het gaat om gebruikelijke periodes van inactiviteit in het onderwijs.

Twee zaken moeten dus duidelijk onderscheiden worden.

Eenzijds is er de situatie van werknemers met een tienmaandencontract. Voor hen blijft de mogelijkheid bestaan om tijdens de grote zomervakantie, onder de voorwaarden van de reglementering, een werkloosheidsuitkering te ontvangen.

Anderzijds is er de bredere vraag naar de organisatie van dit soort tewerkstelling in en rond het onderwijs.

Dat debat raakt echter niet alleen aan de werkloosheidsreglementering, maar ook aan de wijze waarop diensten worden georganiseerd, aanbesteed en gefinancierd.

De eerste verantwoordelijkheid blijft dat werkgevers correcte contracten aanbieden en dat de betrokken werknemers correct worden geïnformeerd door hun uitbetalingsinstelling over hun individuele rechten.

[56] Vraag van Anja Vanrobaeys aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De gerechtelijke procedures tegen vakbondsafgevaardigden van H&M" (56017473C)

[56] Question de Anja Vanrobaeys à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les procédures judiciaires contre des délégués syndicaux de H&M" (56017473C)

Mijnheer de minister,

Recent raakte bekend dat H&M gerechtelijke procedures heeft opgestart tegen twee vakbondsafgevaardigden naar aanleiding van hun optreden tijdens het sociaal conflict rond de herstructurering van de vestiging in Ghlin. Dat gebeurt nadat een maandenlang sociaal conflict, gekenmerkt door onder meer een lock-out, deurwaarders en politie-inzet, uiteindelijk werd afgesloten met een sociaal plan.

De betrokken vakbonden stellen dat deze procedures een vorm van juridische intimidatie uitmaken en vrezen dat dergelijke praktijken een afschrikkend effect kunnen hebben op werknemersvertegenwoordigers die hun syndicaal mandaat uitoefenen.

De vrijheid van vereniging, het recht op collectieve actie en de bescherming van vakbondsafgevaardigden vormen nochtans fundamentele pijlers van het Belgische sociaal overlegmodel. Wanneer werknemersvertegenwoordigers het risico lopen om na de uitoefening van hun mandaat met gerechtelijke procedures te worden geconfronteerd, rijst de vraag of de bestaande bescherming volstaat en welke impact dit kan hebben op de uitoefening van syndicale rechten.

Mijn vragen:

1. Bent u op de hoogte van de juridische procedures die H&M heeft ingesteld tegen twee vakbondsafgevaardigden? Hoe beoordeelt u het gebruik van gerechtelijke procedures tegen vakbondsafgevaardigden naar aanleiding van de uitoefening van hun syndicale opdracht?
2. Beschikt u over cijfers of signalen waaruit blijkt dat dergelijke juridische procedures tegen werknemersvertegenwoordigers de afgelopen jaren zijn toegenomen?
3. Overweegt u initiatieven om misbruik van juridische procedures met een afschrikkend effect op de uitoefening van fundamentele syndicale rechten tegen te gaan? Zal u hierover overleg plegen met de sociale partners om te waarborgen dat sociale conflicten in de eerste plaats via sociaal overleg en niet via gerechtelijke procedures worden beslecht?

Antwoord - Réponse:

1. Ten eerste. Indien hierover een gerechtelijke procedure aanhangig is, komt het mij als lid van de uitvoerende macht niet toe mij uit te spreken over de feiten of over de procedure zelf. Dat behoort tot de bevoegdheid van de rechterlijke macht. In algemene zin wil ik benadrukken dat het sociaal overleg een essentiële pijler vormt van ons arbeidsmarktmodel. Dat overleg kan enkel goed functioneren wanneer alle betrokken actoren hun rechten kunnen uitoefenen, maar ook hun verantwoordelijkheden opnemen en de geldende wettelijke regels respecteren. Het is dan ook in ieders belang dat sociale conflicten in de eerste plaats via overleg en met wederzijds respect worden behandeld.

Ik wens evenwel te benadrukken dat de sociale partners er, dankzij het sociaal overleg, in zijn geslaagd een sociaal plan te sluiten. Ik hoop dat dit plan in een sereen klimaat kan worden uitgevoerd, in het belang van alle werknemers die door de sluiting worden getroffen.

2. Wat uw tweede vraag betreft: Mijn administratie beschikt niet over gegevens waaruit zou blijken dat gerechtelijke procedures tegen werknemersvertegenwoordigers de voorbije jaren zijn toegenomen.

3. Tot slot wil ik onderstrepen dat de uitoefening van syndicale rechten en het sociaal overleg in België worden beschermd door een geheel van nationale en internationale rechtsregels. Voor zover mij gekend zijn er momenteel geen initiatieven om misbruik van juridische procedures op de uitoefening van syndicale rechten tegen te gaan. Dit behoort toe aan de Minister van Justitie.

[57] Samengevoegde vragen van

- Anja Vanrobaeys aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De uitbesteding aan onderaannemers door UPS" (56017475C)

- Farah Jacquet aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De ontslagen bij UPS" (56017512C)

- Kemal Bilmez aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De ontslagen bij UPS" (56017513C)

- Sophie Thémont aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het aangekondigde banenverlies bij UPS" (56017883C)

- Anne Pirson aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het voornemen van UPS om 525 banen te schrappen en de mogelijke outsourcing" (56018078C)

[57] Questions jointes de

- Anja Vanrobaeys à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le recours d'UPS à des sous-traitants" (56017475C)

- Farah Jacquet à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les licenciements chez UPS" (56017512C)

- Kemal Bilmez à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les licenciements chez UPS" (56017513C)

- Sophie Thémont à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les suppressions d'emplois annoncées chez UPS" (56017883C)

- Anne Pirson à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'intention d'UPS de supprimer 525 emplois et le recours éventuel à la sous-traitance" (56018078C)

56017475C

Mijnheer de minister,

UPS kondigde gisteren zijn intentie aan om 525 van de 700 werknemers in België te ontslaan. Opvallend is dat het vrijwel uitsluitend gaat om de operationele werknemers: koeriers, chauffeurs en magazijniers. UPS verlaat de Belgische markt niet en verkeert evenmin in financiële moeilijkheden. Integendeel, het bedrijf blijft winstgevend en blijft actief, maar wil de operationele activiteiten voortaan uitbesteden aan onderaannemers.

Dit doet sterk denken aan het dossier-Delhaize: winstgevende ondernemingen die vaste jobs afbouwen om arbeid goedkoper en flexibeler te organiseren via onderaanneming, uitzendwerk of schijnzelfstandigheid.

Nochtans waren deze UPS-jobs jarenlang kwaliteitsvolle banen die werkzekerheid boden aan honderden gezinnen, vaak ook aan kortgeschoolde werknemers. Vandaag dreigen die vervangen te worden door veel precairdere arbeidsrelaties, met minder loonzekerheid en minder sociale bescherming.

Mijnheer de minister, de regering wil de werkzaamheidsgraad verhogen. Maar minstens even belangrijk is de kwaliteit van die tewerkstelling. Werknemers hebben nood aan zekerheid, niet aan een race naar de bodem.

Daarom heb ik de volgende vragen:

1. Hoe beoordeelt u het voornemen van UPS om 525 vaste banen af te bouwen terwijl het bedrijf winstgevend blijft en zijn activiteiten in België gewoon voortzet?
2. Deelt u de bezorgdheid dat dergelijke herstructureringen de deur openzetten voor sociale dumping via onderaanneming?
3. Welke maatregelen zult u nemen om te vermijden dat winstgevende ondernemingen vaste werknemers systematisch vervangen door goedkopere en minder beschermde arbeidsconstructies?

56017512C

UPS heeft aangekondigd 525 van de 700 jobs in ons land te schrappen, niet omdat het bedrijf in moeilijkheden zit, maar omdat het kiest voor een model van goedkopere, preciaire contracten.

Alle operationele functies verdwijnen: koeriers, magazijniers en chauffeurs. De mensen die de pakjes behandelen worden vervangen door onderaannemers, schijnzelfstandigen, uitzendkrachten en flexi-jobs.

Meneer de minister, dit is exact wat wij in de vorige legislatuur al hebben voorspeld. Wij hebben toen gezegd dat de nieuwe postwet een lege doos was, die werknemers niet zou beschermen tegen sociale dumping en uitbesteding. Vandaag blijkt dat die waarschuwingen terecht waren. De postwet biedt geen bescherming tegen dit soort constructies.

Ook deze regering draagt verantwoordelijkheid. Door de uitbreiding van flexi-jobs ontstaat een systeem waarin vaste jobs steeds vaker worden vervangen door goedkopere arbeid met slechtere voorwaarden. Flexi-jobs worden zo geen aanvulling, maar een vervanging van volwaardige arbeid. Ook hiervoor is gewaarschuwd.

Grote multinationals plukken de vruchten van dit beleid: meer flexibilisering, sociale afbraak, en de rekening wordt betaald door de werknemers. De regering focust op het verhogen van de tewerkstellingsgraad, maar tegen welke prijs? In de koeriersector is er een groot verschil in de kwaliteit van jobs. Pakjes zullen nog steeds geleverd worden, maar de koerier van de toekomst werkt onder veel slechtere omstandigheden, wat moeilijk vooruitgang genoemd kan worden.

Daarom heb ik de volgende vragen:

1. UPS wil 525 werknemers vervangen door preciaire contracten, schijnzelfstandigen, uitzendkrachten en flexi-jobs. Wat is uw reactie daarop?
2. De Vivaldi-regering werkte een postwet uit. Hoe komt het dat die dit niet kan voorkomen? Zal u de postwet aanpassen om vaste werknemers beter te beschermen tegen deze praktijken?
3. Kreeg UPS in de afgelopen jaren subsidies van de overheid? Zo ja, hoeveel en met welke voorwaarden?
4. Er werken veel oudere werknemers bij UPS. Voor hen is het moeilijk om opnieuw werk te vinden. Bovendien wordt de werkloosheidsuitkering beperkt tot twee jaar. Wat is uw plan om deze mensen te ondersteunen?
5. Wat zal deze regering doen tegen deze race to the bottom? Er is vandaag geen eerlijke concurrentie. Ons voorstel is om minstens 70% vaste werknemers te garanderen, analoog met het model van DHL. Wat is uw standpunt hierover?

56017513C

UPS heeft aangekondigd 525 van de 700 jobs in ons land te schrappen, niet omdat het bedrijf in moeilijkheden zit, maar omdat het kiest voor een model van goedkopere, preciaire contracten.

Alle operationele functies verdwijnen: koeriers, magazijniers en chauffeurs. De mensen die de pakjes behandelen worden vervangen door onderaannemers, schijnzelfstandigen, uitzendkrachten en flexi-jobs.

Meneer de minister, dit is exact wat wij in de vorige legislatuur al hebben voorspeld. Wij hebben toen gezegd dat de nieuwe postwet een lege doos was, die werknemers niet zou beschermen tegen sociale

dumping en uitbesteding. Vandaag blijkt dat die waarschuwingen terecht waren. De postwet biedt geen bescherming tegen dit soort constructies.

Ook deze regering draagt verantwoordelijkheid. Door de uitbreiding van flexi-jobs ontstaat een systeem waarin vaste jobs steeds vaker worden vervangen door goedkopere arbeid met slechtere voorwaarden. Flexi-jobs worden zo geen aanvulling, maar een vervanging van volwaardige arbeid. Ook hiervoor is gewaarschuwd.

Grote multinationals plukken de vruchten van dit beleid: meer flexibilisering, sociale afbraak, en de rekening wordt betaald door de werknemers. De regering focust op het verhogen van de tewerkstellingsgraad, maar tegen welke prijs? In de koeriersector is er een groot verschil in de kwaliteit van jobs. Pakjes zullen nog steeds geleverd worden, maar de koerier van de toekomst werkt onder veel slechtere omstandigheden, wat moeilijk vooruitgang genoemd kan worden.

Daarom heb ik de volgende vragen:

- 1. UPS wil 525 werknemers vervangen door preciaire contracten, schijnzelfstandigen, uitzendkrachten en flexi-jobs. Wat is uw reactie daarop?*
- 2. De Vivaldi-regering werkte een postwet uit. Hoe komt het dat die dit niet kan voorkomen? Zal u de postwet aanpassen om vaste werknemers beter te beschermen tegen deze praktijken?*
- 3. Kreeg UPS in de afgelopen jaren subsidies van de overheid? Zo ja, hoeveel en met welke voorwaarden?*
- 4. Er werken veel oudere werknemers bij UPS. Voor hen is het moeilijk om opnieuw werk te vinden. Bovendien wordt de werkloosheidsuitkering beperkt tot twee jaar. Wat is uw plan om deze mensen te ondersteunen?*
- 5. Wat zal deze regering doen tegen deze race to the bottom? Er is vandaag geen eerlijke concurrentie. Ons voorstel is om minstens 70% vaste werknemers te garanderen, analoog met het model van DHL. Wat is uw standpunt hierover?*

56017883C

Monsieur le Ministre,

L'annonce récente de la suppression potentielle de jusqu'à 525 emplois chez UPS en Belgique suscite de vives inquiétudes.

Selon les informations disponibles, cette restructuration pourrait concerner plus de la moitié des effectifs de l'entreprise dans notre pays, touchant des chauffeurs, des trieurs de colis ou encore du personnel administratif. À Diegem, mais potentiellement aussi dans d'autres sites, ce sont des centaines de travailleurs et travailleuses qui voient leur avenir brutalement remis en question.

Et comme trop souvent, cette annonce intervient dans un contexte d'incertitude totale, à la veille des congés d'été, plongeant les travailleurs et leurs familles dans l'angoisse.

Selon les organisations syndicales, cette décision ne semble pas s'expliquer par une chute significative de l'activité. Elles redoutent plutôt que l'entreprise ne cherche à remplacer des emplois stables par des travailleurs indépendants ou des prestataires externes, dans une logique de réduction des coûts.

Au-delà du cas d'UPS, cette annonce interroge sur l'évolution du marché du travail. Dans de nombreux secteurs, les restructurations s'accompagnent désormais d'une externalisation croissante des activités et d'un recours accru à des formes d'emploi plus précaires. Cette évolution fragilise les travailleurs, affaiblit le dialogue social et accentue l'insécurité professionnelle.

Dès lors Monsieur le Ministre :

Avez-vous été informé de cette restructuration annoncée chez UPS et avez-vous déjà pris contact avec la direction de l'entreprise ou les représentants des travailleurs ?

Disposez-vous d'éléments permettant de confirmer les motifs avancés pour justifier cette importante suppression d'emplois ?

Comment entendez-vous veiller à ce que les restructurations ne servent pas à remplacer des emplois salariés par des formes de travail plus précaires ou externalisées ?

Enfin, quelles mesures comptez-vous prendre afin d'accompagner les travailleurs concernés et de préserver autant que possible l'emploi dans ce dossier ?

Je vous remercie.

56018078C

Monsieur le Ministre,

UPS a récemment annoncé son intention de supprimer jusqu'à 525 emplois en Belgique dans le cadre d'une restructuration qui toucherait principalement les fonctions opérationnelles. Selon les informations communiquées, l'entreprise entend poursuivre ses activités dans notre pays tout en réorganisant une partie de celles-ci.

Cette annonce suscite une vive inquiétude pour les travailleurs concernés et leurs familles.

Plusieurs organisations syndicales ont indiqué craindre que cette restructuration s'accompagne d'un recours accru à la sous-traitance, à l'image d'autres dossiers récents.

Si tel devait être le cas, il appartiendra naturellement à l'entreprise de démontrer que cette réorganisation répond à de réels besoins économiques et organisationnels et qu'elle ne constitue pas un simple transfert d'activités visant à remplacer des emplois salariés par des prestations externalisées.

Dans ce contexte, il est essentiel que l'ensemble des procédures d'information et de consultation applicables soient pleinement respectées et que les représentants des travailleurs disposent de toutes les informations nécessaires pour apprécier les motifs et les conséquences de cette restructuration.

Une attention particulière devra également être portée à la qualité du plan social et aux perspectives de reclassement des travailleurs concernés.

Partant, Monsieur le Ministre :

1) Avez-vous été informé de cette restructuration et quels contacts avez-vous eus avec le patronat d'UPS Belgium et les partenaires sociaux depuis cette annonce ?

2) Disposez-vous d'éléments permettant de confirmer ou d'infirmer que les activités concernées seraient, en tout ou en partie, transférées vers des sous-traitants, et dans l'affirmative, comment le Gouvernement entend-il veiller à ce que ce recours à la sous-traitance ne conduise pas à un contournement des protections offertes aux travailleurs ?

Je vous remercie pour vos réponses, Monsieur le Ministre.

Antwoord - Réponse:

Net als u heb ik kennisgenomen van de aangekondigde herstructurering bij UPS in België. De aankondiging van collectief ontslag werd ook meegedeeld aan mijn administratie. Volgens de publiek beschikbare informatie onderzoekt de onderneming een reorganisatie van haar Belgische activiteiten, waarbij tot 525 arbeidsplaatsen zouden kunnen verdwijnen. De onderneming heeft aangegeven dat zij haar activiteiten evalueert in het licht van de veranderende marktomstandigheden. Voor zover mij bekend, werd in dit kader de procedure voorzien in de wet van 13 februari 1998, beter bekend als de Renaultwet, opgestart.

De sociaal bemiddelaar bevoegd voor het betrokken Paritair Comité is ter beschikking van de partijen om het sociaal overleg te faciliteren indien dit nodig zou zijn.

Elk bedrijf moet de nodige organisatorische keuzes maken om ook in de toekomst competitief en veerkrachtig te blijven. Die keuzes behoren in de eerste plaats tot de verantwoordelijkheid van de onderneming, uiteraard binnen het bestaande wettelijke en sociale kader.

Wij hebben geen aanwijzingen dat ondernemingen hun vaste werknemers op grote schaal zouden vervangen door flexi-jobbers. De realiteit is dat flexi-jobbers in de meeste gevallen een voltijdse of minstens een 4/5-hoofdtewerkstelling hebben. Voor ondernemingen die snel en flexibel moeten inspelen op de vragen van klanten, blijft een stabiele kern van vaste medewerkers dan ook essentieel.

Wanneer een onderneming beslist bepaalde activiteiten uit te besteden, kan dat bovendien deel uitmaken van een bredere groeistrategie of een keuze om zich te concentreren op haar kernactiviteiten. Dat is een ondernemingsbeslissing die op zich losstaat van het flexi-jobstelsel.

Wat de lopende gesprekken op ondernemingsniveau betreft, geven wij geen commentaar. De sociale dialoog vindt in eerste instantie plaats tussen de betrokken partijen. Onze administraties staan uiteraard ter beschikking om de regelgeving toe te lichten en waar nodig ondersteuning te bieden.

Tenslotte, wat betreft de werkomstandigheden van pakjesleveranciers: Er is in het regeerakkoord afgesloten om een evaluatie van de grote hervormingen binnen de postwet uit te voeren waarbij zowel de arbeidsomstandigheden als het verminderen van de administratieve rompslomp centraal staan. Hiermee zijn we momenteel volop bezig en het is onze ambitie om dit hervormingsvoorstel zo snel mogelijk op regeeringsniveau te bespreken zodat de concrete uitvoering eindelijk kan plaatsvinden.

[58] Vraag van Anja Vanrobaeys aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het sociale overleg in de dienstenchequesector" (56017476C)

[58] Question de Anja Vanrobaeys à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La concertation sociale dans le secteur des titres-services" (56017476C)

Mijnheer de minister,

Recent voerde een honderdtal huishoudhulpen een symbolische actie aan de hoofdzetel van Group Daenens in Brugge uit om aandacht te vragen voor het vastgelopen sociaal overleg in de dienstenchequesector. Volgens de vakbonden zijn de onderhandelingen binnen de nieuwe werkgeversfederatie Domiva stilgevalen, waardoor ook gesprekken over maatregelen inzake veiligheid, gezondheid en arbeidsomstandigheden niet langer vooruitgaan. De werkgevers geven aan dat zij bereid blijven tot overleg, maar wijzen erop dat eventuele verbeteringen haalbaar en betaalbaar moeten zijn.

De dienstenchequesector blijft een van de sectoren met de hoogste fysieke belasting en een hoog ziekteverzuim. Een goed functionerend sociaal overleg is dan ook essentieel om de veiligheid, gezondheid en duurzame inzetbaarheid van huishoudhulpen verder te versterken.

Mijn vragen:

- 1. Hebt u reeds contact gehad met de sociale partners over deze impasse of wat zult u doen om het sociaal overleg opnieuw op gang te brengen?*
- 2. Hoe beoordeelt u het feit dat ook onderhandelingen over arbeidsveiligheid, preventie, medische opvolging en plaatsbezoeken bij klanten momenteel lijken stil te liggen?*
- 3. Zult u initiatieven te nemen om het overleg te faciliteren zodat gesprekken over de arbeidsomstandigheden van huishoudhulpen opnieuw kunnen worden opgestart?*

Antwoord - Réponse:

Het sociaal overleg voor deze sector speelt zich af in het Paritair Subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren. Het sociaal overleg loopt er inderdaad niet vlot. Syndicale bank legde er een eisenbundel neer die tot op heden niet tot een akkoord leidde. Recent publiceerde

Domiva, die evenwel niet de enige werkgeversfederatie is in de sector, een acht punten programma, wat mogelijk de dialoog in dit overlegorgaan kan terug doen opstarten. Ik heb aan de voorzitter van het

hogergenoemd Paritair Subcomité gevraagd om de nodige initiatieven te nemen om de sociale partners opnieuw rond de tafel te brengen. Het is belangrijk dat dit sociaal overleg in een serene en constructieve kan worden voortgezet.

59 Questions jointes de

- **Nadia Moscufo à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La réglementation du travail face aux vagues de chaleur" (56017485C)**
- **Robin Tonniau à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La réglementation sur le travail dans le contexte des canicules" (56017486C)**
- **Robin Tonniau à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le travail pendant la canicule" (56017506C)**
- **Caroline Désir à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le rôle de l'inspection du travail en période de canicule" (56017801C)**
- **Anja Vanrobaeys à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les vagues de chaleur sur le lieu de travail" (56018097C)**
- **Sarah Schlitz à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'adaptation du travail aux épisodes climatiques extrêmes" (56018117C)**

59 Samengevoegde vragen van

- **Nadia Moscufo aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De arbeidsreglementering bij hittegolven" (56017485C)**
- **Robin Tonniau aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De arbeidsregelgeving in het licht van hittegolven" (56017486C)**
- **Robin Tonniau aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Werken in de hitte" (56017506C)**
- **Caroline Désir aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De rol van de arbeidsinspectie tijdens hittegolven" (56017801C)**
- **Anja Vanrobaeys aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Hittegolven op het werk" (56018097C)**
- **Sarah Schlitz aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De aanpassing van de werkomstandigheden aan extreme weerssituaties" (56018117C)**

56017485C

Monsieur le ministre,

Les vagues de chaleur se succèdent et s'intensifient. Si elles constituent une menace pour l'ensemble de la population, elles représentent un danger particulièrement concret et immédiat pour les travailleurs — qu'ils exercent en plein air, sur des chantiers, dans des entrepôts ou dans des locaux mal ventilés. Les coups de chaleur, la déshydratation et l'épuisement thermique sont des risques professionnels réels, documentés, et qui peuvent être mortels.

Or, dans le cadre de l'initiative interfédérale lancée par votre collègue le ministre Crucke, la question des conditions de travail par fortes chaleurs semble absente du débat public. Pourtant, votre département est directement concerné : c'est bien le droit du travail qui encadre les obligations des employeurs en matière de bien-être des travailleurs, les possibilités de chômage temporaire pour raisons climatiques, ou encore les normes applicables aux températures sur les lieux de travail.

La Belgique dispose aujourd'hui d'un cadre réglementaire lacunaire en la matière. Contrairement à d'autres pays européens, il n'existe pas de seuil de température légal au-delà duquel le travail est automatiquement suspendu ou aménagé. Face à l'aggravation prévisible des épisodes caniculaires, cette absence de cadre clair fait peser un risque croissant sur les travailleurs les plus exposés, souvent aussi les moins bien protégés.

Mes questions sont les suivantes :

Envisagez-vous de renforcer la réglementation relative aux conditions de travail par fortes chaleurs, notamment en fixant des seuils de température contraignants ? Comptez-vous élargir ou assouplir les conditions de recours au chômage temporaire pour force majeure climatique, afin de mieux protéger les travailleurs exposés ? Avez-vous été associé à la démarche du ministre Crucke, et le volet « emploi et conditions de travail » sera-t-il représenté à la table ronde du 1er juillet prochain ?

56017486C

Geachte minister,

De hittegolven volgen elkaar op en worden steeds heviger. Hoewel ze een bedreiging vormen voor de gehele bevolking, vormen ze een bijzonder concreet en direct gevaar voor werknemers — of ze nu in de open lucht, op bouwplaatsen, in magazijnen of in slecht geventileerde ruimtes werken. Hitteberoerte, uitdroging en hitte-uitputting zijn reële, gedocumenteerde beroepsrisico's die dodelijk kunnen zijn.

In het kader van het interfederale initiatief dat door uw collega, minister Crucke, is gelanceerd, lijkt de kwestie van de arbeidsomstandigheden bij extreme hitte echter afwezig te zijn in het publieke debat. Toch is uw departement hier rechtstreeks bij betrokken: het is immers het arbeidsrecht dat de verplichtingen van werkgevers op het vlak van het welzijn van werknemers, de mogelijkheden voor tijdelijke werkloosheid om klimatologische redenen en de normen voor temperaturen op de werkplek regelt.

België beschikt momenteel over een gebrekkig regelgevend kader op dit gebied. In tegenstelling tot andere Europese landen bestaat er geen wettelijke temperatuurdrempel waarboven het werk automatisch wordt opgeschort of aangepast. Gezien de te verwachten toename van hittegolven vormt dit gebrek aan een duidelijk kader een steeds groter risico voor de meest kwetsbare werknemers, die vaak ook het minst goed beschermd zijn.

Bent u van plan de regelgeving inzake arbeidsomstandigheden bij extreme hitte aan te scherpen, met name door bindende temperatuurdrempels vast te stellen? Bent u van plan de voorwaarden voor het inroepen van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht als gevolg van weersomstandigheden te verruimen of te versoepelen, om de blootgestelde werknemers beter te beschermen? Werd u betrokken bij het initiatief van minister Crucke, en zal het onderdeel „werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden“ vertegenwoordigd zijn aan de rondetafelconferentie op 1 juli aanstaande?

56017506C

We beleven een van de ergste hittegolven van de afgelopen jaren. Mensen moeten werken in temperaturen tot 35 graden op de werkplekken.

Kunt u aangeven welke regels van toepassing zijn bij extreme hitte op de werkplek?

Welke preventieve maatregelen moeten werkgevers nemen?

Heeft u de inspectie voor welzijn op het werk gevraagd om controles uit te voeren om na te gaan of werkgevers deze verplichtingen naleven?

Kunt u ons vertellen wat de eerste resultaten van deze controles zijn?

Welke initiatieven bent u van plan te nemen om de situatie van werknemers die aan extreme hitte worden blootgesteld te verbeteren?

56017801C

Monsieur le Ministre,

Les épisodes de fortes chaleurs que nous connaissons désormais de manière récurrente mettent durement à l'épreuve les travailleurs, en particulier celles et ceux qui exercent des activités physiques en extérieur sur des chantiers, dans l'agriculture ou encore la livraison, mais aussi celles et ceux qui travaillent dans des locaux mal ventilés, souvent surchauffés.

Or, le Code du bien-être au travail impose à l'employeur d'analyser les risques liés aux ambiances thermiques, de prendre des mesures adaptées – organisation du travail, pauses supplémentaires, accès à l'eau, limitation de la durée d'exposition – et de garantir des conditions qui ne mettent pas en danger la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs.

Dans la pratique, nous savons que beaucoup continuent à travailler parfois à des températures largement, malgré cela, au-delà des seuils de température prévus, sans réelle adaptation des horaires, sans réduction de la charge physique, et avec des protections très limitées. Les intérimaires, les

travailleurs précaires ou migrants sont souvent les moins informés de leurs droits et les moins enclins à les faire valoir.

Dans ce contexte, le rôle de l'inspection du travail est crucial. C'est elle qui doit contrôler le respect des obligations légales, intervenir en cas de manquements graves, et éventuellement suspendre des activités lorsqu'elles exposent les travailleurs à un danger sérieux et imminent.

Monsieur le Ministre,

Pouvez-vous indiquer si vous avez donné des instructions spécifiques à l'inspection du travail pour les vagues de chaleur ?

Disposez-vous de données récentes sur le nombre de contrôles effectués par l'inspection du travail en lien avec la température du lieu de travail et la canicule, le nombre de PV adressés ou d'arrêt de travail ordonnés, ainsi que les secteurs les plus concernés ?

Envisagez-vous de renforcer, en concertation avec les partenaires sociaux, le cadre d'action de l'inspection – par exemple par des lignes directrices claires sur les seuils de déclenchement, des campagnes ciblées dans les secteurs à risque et une meilleure information des travailleurs sur leurs droits en cas de chaleur extrême – afin de garantir le bien-être au travail en cas de fortes chaleur ?

Je vous remercie.

56018097C

Mijnheer de minister,

De opeenvolgende hittegolven tonen aan dat extreme warmte niet langer een uitzonderlijk fenomeen is, maar een structurele uitdaging voor de arbeidswereld. Werknemers die buiten werken of in slecht gekoelde gebouwen actief zijn, lopen verhoogde risico's op uitdroging, uitputting, concentratieverlies, huidproblemen, cardiovasculaire klachten en arbeidsongevallen.

De Codex Welzijn op het Werk verplicht werkgevers vandaag al om maatregelen te nemen om deze risico's te voorkomen, zoals aangepaste werkorganisatie, voldoende drinkwater, extra rustpauzes, ventilatie en, indien nodig, aangepaste werkuren. Verschillende organisaties, waaronder het ABVV, stellen echter dat de huidige bepalingen onvoldoende zijn aangepast aan de realiteit van steeds frequentere en intensere hittegolven. Zij pleiten voor een actualisering van de Codex, met onder meer een verplicht klimaatnoodplan dat in overleg met de werknemersvertegenwoordigers wordt opgesteld en automatisch in werking treedt zodra bepaalde hittedrempels worden overschreden.

Mijn vragen:

- 1. Werden tijdens de recente hittegolven gerichte controles uitgevoerd door de Arbeidsinspectie Toezicht op het Welzijn op het Werk? Zo ja, hoeveel controles vonden plaats, in welke sectoren, welke inbreuken werden het vaakst vastgesteld en welke maatregelen of sancties volgden hieruit?*
- 2. Overweegt u om, naar analogie met andere Europese landen, tijdens periodes van extreme hitte systematisch gerichte inspectiecampagnes te organiseren in sectoren met een verhoogd risico, zoals de bouw, logistiek, landbouw, dienstencheques en andere buiten- of fysieke beroepen?*
- 3. Bent u van oordeel dat de huidige bepalingen van de Codex Welzijn op het Werk inzake werken bij hoge temperaturen nog volstaan, gelet op de toenemende frequentie en intensiteit van hittegolven?*
- 4. Bent u bereid om samen met de sociale partners de Codex Welzijn op het Werk te herzien en te moderniseren, onder meer door te onderzoeken of een verplicht klimaatnoodplan bij overschrijding van bepaalde hittedrempels wenselijk is? Zal daarbij ook worden bekeken welke*

bijkomende preventiemaatregelen nodig zijn, zoals aangepaste werkuren, telewerk waar mogelijk, een actieve rol voor de preventiediensten, aandacht voor woon-werkverplaatsingen en, waar nodig, specifieke maatregelen voor werknemers met zorgtaken?

Met dank voor de verstrekte antwoorden.

56018117C

Monsieur le ministre,

Les vagues de chaleur deviennent la nouvelle norme dans notre pays. Nous sommes le 15 juillet et nous sommes dans la 3ème vague de chaleur. Elles ont des impacts très concrets sur le monde du travail, avec des effets directs sur la santé : fatigue, déshydratation, malaises, perte de concentration et hausse du risque d'accident (20% selon le SPF), en particulier dans les métiers physiques, en extérieur ou dans des locaux mal adaptés.

Le Code du bien-être au travail prévoit déjà des mesures lorsque certains seuils sont dépassés. Mais, sur le terrain, une bouteille d'eau, un chapeau ou quelques pauses ne suffisent pas toujours. Surtout, l'application concrète des règles dépend encore largement de l'employeur, alors que les travailleurs les plus exposés sont souvent ceux qui ont le moins de marge pour refuser une tâche ou interrompre leur travail.

C'est notamment le cas des aides ménagères, qui travaillent seules au domicile de particuliers, sans collectif de travail sur place et avec peu de possibilités de faire constater des conditions dangereuses.

Monsieur le ministre,

- Considérez-vous que le cadre actuel est encore adapté à des épisodes climatiques devenus structurels ?*
- Entendez-vous prévoir des mesures qui se déclenchent automatiquement sur la base de critères objectifs, afin que l'adaptation des horaires, des tâches ou l'arrêt du travail ne dépende pas uniquement de l'initiative de l'employeur ?*
- Comment comptez-vous éviter que le coût de ces interruptions repose soit sur le travailleur, par une perte de revenu, soit sur l'employeur seul, alors qu'il s'agit d'un risque collectif ?*
- Enfin, combien de contrôles ont été menés lors des derniers épisodes de forte chaleur et combien d'infractions ont été constatées ? Comptez-vous renforcer les moyens de l'inspection et organiser des contrôles ciblés dans les secteurs les plus exposés, notamment les titres-services, l'horeca, la construction ?*

Antwoord - Réponse:

De Belgische regelgeving inzake de bescherming van werknemers op het werk biedt, in de codex over het welzijn op het werk, een duidelijk kader dat in de eerste plaats op preventie is gebaseerd.

Werkgevers zijn verplicht een volledige risicoanalyse uit te voeren, waarbij rekening wordt gehouden met alle relevante factoren zoals de temperatuur, de intensiteit van het werk, de arbeidsomgeving, de arbeidsmiddelen en de organisatie van de taken.

De codex bevat ook blootstellingsactiewaarden die zijn vastgesteld op basis van de WBGT-index (thermische stressindex) in functie van de fysieke belasting van het werk.

Op basis hiervan, en zeker wanneer de actiewaarden worden overschreden, moeten werkgevers concrete en passende maatregelen nemen: de werktijden aanpassen, voldoende pauzes inlassen, de toegang tot dranken garanderen, zorgen voor ventilatie of airconditioning, of directe blootstelling aan de zon beperken.

Naast de wetgeving blijft de sociale dialoog op dit gebied van groot belang. Het zijn de sociale partners die ervoor zorgen dat deze beginselen worden omgezet in concrete, flexibele oplossingen die zijn afgestemd op de praktijk – of het nu gaat om het aanpassen van de werktijden of de organisatie van het werk.

Wanneer de hitte echt extreem wordt, bestaat er daarnaast een belangrijk mechanisme, namelijk tijdelijke werkloosheid wegens slechte weersomstandigheden, wanneer het werk niet meer onder aanvaardbare omstandigheden kan worden uitgevoerd.

Ik bevestig dat mijn kabinet heeft deelgenomen aan de rondetafel die door minister Crucke werd opgezet.

Bovendien heb ik hierover vanaf eind juni proactief gecommuniceerd om enerzijds eraan te herinneren dat wanneer het te warm is op het werk, werknemers recht hebben op een bepaald aantal beschermingsmaatregelen, en anderzijds ook het belang te benadrukken van anticipatie en dus van het vooraf uitvoeren van risicoanalyses bij blootstelling aan extreme hitte.

De FOD Werk heeft ook over dit onderwerp gecommuniceerd.

Met betrekking tot de vragen tot aanpassing van de bestaande wetgeving wens ik mee te geven dat ik de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk heb gevraagd de bestaande regelgeving te analyseren.

De Hoge Raad is, als overlegorgaan waarin de vertegenwoordigers van de werkgevers, de werknemers en de bevoegde deskundigen zijn verenigd, het best geplaatst om deze oefening uit te voeren. Ik heb de Raad gevraagd daarbij onder meer aandacht te besteden aan de doeltreffendheid en de toepasbaarheid van de bestaande bepalingen, de eventuele nood aan aanpassingen en de meest aangewezen preventiemaatregelen, rekening houdend met de specifieke kenmerken van de verschillende sectoren en arbeidsomstandigheden.

Ik heb de Hoge Raad eveneens verzocht na te gaan of het nuttig zou zijn om, in het kader van het sociaal overleg, een generieke gids uit te werken met goede praktijken en praktische aanbevelingen voor werkgevers en werknemers, zowel voor periodes van extreme hitte als van extreme koude.

Ik wens de resultaten van deze analyse en de adviezen van de sociale partners af te wachten alvorens mij uit te spreken over eventuele aanpassingen van de regelgeving. Indien uit deze werkzaamheden zou blijken dat bijkomende maatregelen wenselijk zijn, zullen deze zorgvuldig worden onderzocht in overleg met de betrokken actoren.

Wat de vragen over de inspecties betreft, kan ik het volgende meegeven.

Tijdens de laatste hittegolf, van 18 tot 25 juni 2026, ontving de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk (AD TWW) in totaal 108 klachten over de blootstelling van werknemers aan overmatige hitte. In 45 gevallen werd een inspectiebezoek op de arbeidsplaats uitgevoerd en in 17 gevallen verrichtte de inspectie bovendien met een gekalibreerd WBGT-toestel metingen om na te gaan of de actiewaarde voor blootstelling aan overmatige hitte niet werd overschreden. Op basis van de voorlopige cijfers – een aantal van deze klachten wordt nog steeds behandeld – kan worden vastgesteld dat 25 schriftelijke waarschuwingen werden gegeven. In 2 gevallen legde de inspectie dwangmaatregelen op en in 1 geval werden de werkzaamheden stilgelegd.

Daarnaast controleerden de arbeidsinspecteurs van de regionale directie Toezicht van de AD TWW tijdens de recente flietscontroleactie in de bouwsector, die plaatsvond op donderdag 25 en vrijdag 26 juni, systematisch of de werkgever voldoende drinkwater ter beschikking stelde en de nodige technische en organisatorische maatregelen had genomen om de werknemers te beschermen tegen de risico's van blootstelling aan overmatige hitte. De verwerking van de resultaten van deze inspectiecampagne is nog volop aan de gang en zal worden bekendgemaakt via een persbericht. Tijdens deze flietscontroleactie werden 116 werkgevers gecontroleerd die bouwwerkzaamheden uitvoerden. Daarbij werden 21 inbreuken vastgesteld met betrekking tot de blootstelling van werknemers aan overmatige hitte van klimatologische oorsprong. Deze inbreuken waren als volgt verdeeld:

Geen technische of organisatorische maatregelen om blootstelling aan hitte en de daaruit voortvloeiende risico's te voorkomen: 8 inbreuken.

Geen drinkwater beschikbaar: 6 inbreuken.

Geen collectieve of persoonlijke beschermingsmiddelen ter bescherming van werknemers die aan rechtstreekse zonnestraling waren blootgesteld: 7 inbreuken.

Voor deze inbreuken werden 16 schriftelijke waarschuwingen gegeven en in drie gevallen werden de werkzaamheden door de AD TWW stilgelegd.

Wanneer de heersende temperaturen de actiewaarden voor blootstelling aan hitte, vermeld in artikel V.1-3, § 2 van de Codex, overschrijden, hetzij gemeten aan de hand van de WBGT-index, hetzij berekend op basis van metingen van de klimatologische parameters, waarbij de gebruikte meet- en berekeningsmethoden worden vastgesteld na advies van de preventieadviseur-arbeidsarts of de preventieadviseur arbeidshygiëne en na akkoord van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, moet de werkgever op basis van de risicoanalyse vooraf een programma van technische en organisatorische maatregelen opstellen om de blootstelling van werknemers aan overmatige hitte en de daaruit voortvloeiende risico's te voorkomen of tot een minimum te beperken.

De correcte uitvoering van een dergelijk programma, dat een geheel van technische en organisatorische maatregelen bevat en dat wordt voorgelegd voor advies aan de bevoegde preventieadviseur en aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, of bij ontstentenis daarvan aan de vakbondsafvaardiging, en bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging aan de werknemers zelf, biedt voldoende waarborgen om werknemers te beschermen tegen de risico's van blootstelling aan overmatige hitte van klimatologische oorsprong.

Ik verwijs eveneens naar de nieuwspagina op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, waar meer informatie wordt verstrekt over hoge temperaturen op het werk.

Uiteraard zullen de inspectiediensten van de AD TWW ook in de toekomst waakzaam blijven en de gepaste maatregelen nemen wanneer de regelgeving niet wordt nageleefd.

[60] Questions jointes de

- Nadia Moscufo à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les projets du ministre en matière d'annualisation du temps de travail" (56017518C)

- Robin Tonniau à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les projets du ministre en matière d'annualisation du temps de travail" (56017522C)

- Jeroen Van Lysebettens à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'annualisation du temps de travail" (56017949C)

[60] Samengevoegde vragen van

- Nadia Moscufo aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De plannen van de minister met betrekking tot de berekening van de arbeidstijd op jaarbasis" (56017518C)

- Robin Tonniau aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De plannen van de minister inzake de annualisering van de arbeidstijd" (56017522C)

- Jeroen Van Lysebettens aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De annualisering van de arbeidstijd" (56017949C)

56017518C

On apprend dans la presse que vous avez préparé un avant-projet de loi concernant les horaires accordéons permettant d'étendre l'horaire de travail jusqu'à 50 heures par semaine, voire plus, sans sursalaire, pendant les période d'intense activité et pourvoir le compresser au maximum pendant les périodes creuses.

Confirmez-vous que vous avez présenté un tel projet de loi au Conseil des ministres ?
Avez-vous transmis ce projet de loi pour avis au Conseil National du Travail ?

Confirmez-vous que votre projet de loi permettra d'étendre la durée du travail à 50 heures par semaines sans sursalaire ?

On a même pu lire que votre projet de loi permettrait d'étendre la journée de travail jusqu'à 12 heures par jour et 60 heures par semaine. Confirmez-vous cela ?

Comment pouvez-vous garantir que les travailleurs ne perdront pas de pouvoir d'achat si vous supprimez l'octroi des sursalaires ?

56017522C

Uit de pers vernemen we dat u een voorontwerp van wet hebt opgesteld betreffende "accordeon" uurroosters, waarmee de werkweek kan worden verlengd tot 50 uur per week, of zelfs meer, zonder extra loon tijdens drukke periodes, en dat de werkweek tijdens rustige periodes tot een minimum kan worden teruggebracht.

Kunt u bevestigen dat u een dergelijk wetsontwerp aan de Ministerraad hebt voorgelegd?

Heeft u dit wetsontwerp ter advies voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad?

Kunt u bevestigen dat uw wetsontwerp het mogelijk maakt de arbeidstijd uit te breiden tot 50 uur per week zonder toeslag? Er is zelfs te lezen geweest dat uw wetsontwerp het mogelijk zou maken de werkdag te verlengen tot 12 uur per dag en 60 uur per week. Bevestigt u dit?

Hoe kunt u garanderen dat werknemers geen koopkracht zullen verliezen als u de toekenning van toeslagen afschaft?

56017949C

Mijnheer de minister,

Op de plenaire van 9 juli hebben we mogen vernemen dat de erkenning van Palestina gekoppeld is aan de annualisering van de arbeidstijd. Het hoeft geen betoog dat dit ethisch en moreel een volledig te verwerpen koppeling is, en een absolute getuige van het ethisch failliet van Arizona.

Rond de annualisering zijn echter ook heel wat socio-economische bezwaren:

- 1. De annualisering van overuren leidt tot een netto koopkrachtverlies van de werknemers op de jaarbasis. Waarom koppelt u het verlagen van de levensstandaard van Belgen aan het overleven van Palestijnen?*
- 2. De annualisering van overuren leidt tot een negatief effect op de arbeidsmarkt. Het wordt immers voordeliger voor werkgevers om werknemers meer uren te laten draaien, in plaats van nieuwe jobs uit te sturen. Waarom koppelt u minder jobs in België aan het overleven van Palestijnen?*
- 3. Vindt u het een regeringscrisis waard om er zeker van te zijn dat de Palestijnen in een uitzichtloze situatie blijven?*

Antwoord - Réponse:

De Regering heeft zich er inderdaad toe verbonden, in het kader van het regeerakkoord, om de organisatie van de arbeidstijd te moderniseren en een nieuw wettelijk kader uit te werken dat een annualisering van de arbeidstijd mogelijk maakt, ook wel "accordeonroosters" genoemd.

Het opzet van deze nieuwe regelgeving bestaat erin om ondernemingen en werknemers meer soepelheid te bieden, zodat periodes van verhoogde en verminderde activiteit beter kunnen worden georganiseerd, met naleving van de gemiddelde arbeidsduur over een referteperiode van één jaar.

Ik zal in dit stadium nog geen details geven omtrent de exacte modaliteiten van de annualisering, omdat deze nog besproken worden binnen de regering en dus nog niet definitief vastliggen.

Wat ik wel al kan meegeven is dat het oorspronkelijke ontwerp, zoals dit werd opgesteld door de FOD WASO, al voor advies werd overgemaakt aan de Nationale Arbeidsraad op 2 juni 2025, en dat deze laatste geen advies heeft uitgebracht. In maart van dit jaar ontving ik echter een schrijven van de NAR

waarin de sociale partners aangaven akte te hebben genomen van de tekst alsook de wens uitbrachten om betrokken te blijven. Ik heb alvast toegezegd dat de tekst na goedkeuring in eerste lezing door de ministerraad opnieuw aan de NAR zal bezorgd worden.

61 Questions jointes de

- **Khalil Aouasti à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'évaluation de la loi du 3 mai 2024 sur le travail du sexe sous contrat de travail" (56017576C)**

- **Anne Pirson à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'évaluation de la loi relative au travail du sexe sous contrat de travail" (56018051C)**

61 Samengevoegde vragen van

- **Khalil Aouasti aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De evaluatie van de wet van 3 mei 2024 betreffende sekswerk onder arbeidsovereenkomst" (56017576C)**

- **Anne Pirson aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De evaluatie van de wet betreffende sekswerk onder arbeidsovereenkomst" (56018051C)**

56017576C

Monsieur le Ministre,

A la suite de la réforme du Code pénal sexuel, la loi du 3 mai 2024 portant des dispositions en matière de travail du sexe sous contrat de travail (dite loi relative au « contrat de travail du sexe ») a créé un cadre permettant à des travailleurs du sexe d'être employés par des employeurs agréés, avec des règles spécifiques de contrat, de bien-être au travail et de sécurité sociale. Cette loi vise à renforcer la protection sociale et la sécurité juridique des personnes exerçant le travail du sexe, tout en prévoyant des garde-fous contre l'exploitation et en garantissant leur liberté de refuser des actes ou des clients.

Dans ce contexte, et compte tenu du caractère sensible et inédit de ces réformes, le Parlement doit pouvoir disposer d'informations claires sur leurs effets.

Dès lors, je souhaiterais vous poser les questions suivantes :

Quel est le calendrier prévu pour l'évaluation imposée par l'article 26 de la loi ?

Comment l'évaluation de cette loi est-elle envisagée: quels acteurs de terrain (organisations de travailleurs du sexe, partenaires sociaux, associations, Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, etc.) sont consultés et sous quelle forme ?

Disposez-vous déjà de premiers chiffres ou d'éléments concrets (nombre d'employeurs agréés, nombre de contrats, premiers litiges ou problèmes rencontrés) permettant une première évaluation des effets de la loi et si oui, pourriez-vous les transmettre au parlement ?

Sur la base des retours déjà disponibles, identifiez-vous des problèmes pratiques ou des effets inattendus qui justifieraient des adaptations législatives ou réglementaires et, le cas échéant, quelles sont les modifications que vous envisagez et dans quels délais ?

Je vous remercie pour vos réponses.

56018051C

Monsieur le Ministre,

Ces dernières années, la Belgique a profondément réformé son approche du travail du sexe. Après la dépénalisation de l'activité entre adultes consentants, la loi du 3 mai 2024 portant des dispositions en matière de travail du sexe sous contrat de travail a instauré un cadre inédit permettant à des travailleurs du sexe d'être employés par des employeurs agréés.

Cette réforme poursuivait plusieurs objectifs : mieux protéger les travailleurs concernés, renforcer leur accès aux droits sociaux, améliorer leurs conditions de travail et offrir davantage de sécurité juridique aux différents acteurs.

Conscient du caractère novateur de cette législation, le législateur avait prévu qu'une évaluation soit réalisée avant la fin de l'année 2026 afin d'en mesurer les effets concrets. Cette évaluation constitue une étape importante pour apprécier le recours effectif au nouveau statut, identifier les éventuelles difficultés rencontrées dans sa mise en œuvre et déterminer si les objectifs poursuivis par le législateur sont effectivement atteints.

Plusieurs associations indiquent déjà que certains employeurs potentiels hésiteraient encore à recourir au nouveau dispositif, tandis que des interrogations subsistent quant à son appropriation par les différents acteurs concernés. A ce sujet, j'avais déjà interrogé votre collègue de Gouvernement, la Ministre Simonet concernant le volet "indépendants".

Partant, Monsieur le Ministre :

1) Pouvez-vous faire le point sur l'état d'avancement de l'évaluation prévue par ladite loi, préciser son calendrier et les acteurs qui y seront associés ?

2) Quels seront les principaux critères retenus dans cette évaluation ? Portera-t-elle notamment sur le recours effectif au nouveau statut, les difficultés rencontrées par les employeurs et les travailleurs, ainsi que sur l'impact de la réforme en matière de protection sociale et de conditions de travail ?

Je vous remercie pour vos réponses, Monsieur le Ministre.

Antwoord - Réponse:

La loi du 3 mai 2024 prévoit effectivement un mécanisme d'évaluation. Conformément au calendrier fixé par la loi, cette évaluation devra être réalisée deux ans après l'entrée en vigueur des dispositions concernées, soit en décembre 2026

L'objectif de cette évaluation sera d'apprécier la mise en œuvre concrète du dispositif, d'identifier les éventuelles difficultés pratiques rencontrées sur le terrain et d'examiner si des adaptations législatives ou réglementaires s'avèrent nécessaires.

À cet effet, l'administration s'appuiera sur des données disponibles ainsi que sur les informations recueillies dans le cadre du traitement des demandes d'agrément. L'évaluation devra également intégrer les retours des acteurs concernés par l'application de la législation. Les modalités précises de cette concertation seront définies dans le cadre de la préparation de l'évaluation, afin d'associer de manière appropriée les institutions compétentes et, le cas échéant, les acteurs de terrain concernés, notamment les organisations représentatives des travailleurs du sexe, les partenaires sociaux, les associations spécialisées ainsi que les institutions actives dans les domaines concernés.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi jusqu'à aujourd'hui, il y a eu 23 demandes d'agrément qui ont été introduites (dont 15 demandes en 2025). Parmi celles-ci, 12 employeurs ont obtenu un agrément et 5 demandes sont encore en cours d'examen.

Ces premiers chiffres témoignent d'une mise en œuvre progressive du dispositif, mais doivent être interprétés avec prudence. Le cadre légal est encore récent, il serait donc prématuré d'en tirer dès aujourd'hui des conclusions définitives quant à son efficacité globale ou quant à la nécessité d'éventuelles modifications.

Si l'évaluation devait faire apparaître des difficultés d'application, des effets inattendus ou la nécessité de clarifications supplémentaires, les adaptations utiles seront examinées en concertation avec les services compétents.

[62] Vraag van Kurt Moons aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het effect van het federale arbeidsmarktbeleid op de veiligheid van regionale ambtenaren" (56017602C)

[62] Question de Kurt Moons à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les effets de la politique fédérale en matière d'emploi sur la sécurité des fonctionnaires régionaux" (56017602C)

Uit recente berichten blijkt dat het aantal agressiegevallen naar VDAB-medewerkers zijn gestegen naar aanleiding van de beperking van de werkloosheid in de tijd. Dit jaar werden er al 296 agressiegevallen geregistreerd bij de Vlaams arbeidsbemiddelingsdienst.

Het valt niet te ontkennen dat de federale maatregel van de beperking van de werkloosheid in de tijd, veel problemen heeft geleverd aan de regionale diensten, die instaan voor begeleiding, en sanctionering van werklozen.

Voor de burger is het immers vaak onduidelijk dat er negen instanties bezig zijn met de werkloosheidsuitkering. De RVA beheert, bepaalt, en coördineert. De vakbonden en de Hulpkas betalen de mensen uit, en de arbeidsbemiddelingsdiensten begeleiden mensen naar een job, en controleren op het zoekgedrag. Dit onderscheid is niet alleen onduidelijk voor burgers – die dan vervolgens uit onwetendheid de persoon met de verkeerde bevoegdheid gaan opzoeken, ook qua efficiëntie stellen wij hier concrete vragen over.

- 1. Houdt u als federale minister van Werk, de regionale cijfers inzake agressiegevallen bij voor de arbeidsbemiddelingsdiensten, de uitbetalingsinstellingen, en de RVA?*
- 2. Zo ja, wat zijn dan de meest recente en relevante ontwikkelingen in die cijfers?*
- 3. Erkent u dat de ondoordachte en onvoorbereide toepassing van de beperking van de werkloosheid in de tijd, onvoorziene en ronduit gevaarlijke gevolgen heeft voor de regionale ambtenaren die downstream werken van uw federale beleid?*
- 4. Heeft u samengezeten met de regio's en deze diensten om concrete bezorgdheden rond veiligheid uit te klaren, en waar mogelijk op te lossen?*
- 5. Werkt u aan beleid dat het mogelijk maakt om vanuit de RVA een beslissing te nemen tot sanctionering, niet-uitbetaling, of schorsing van een uitkeringsgerechtigde van de werkloosheid indien deze persoon zich verbaal of fysiek agressief gedraagt tegenover een medewerker van de arbeidsbemiddelingsdienst, of elke andere overheidsdienst?*
- 6. Erkent u de frustratie van medewerkers, als ze belastinggeld moeten uitbetalen aan mensen die hun bedreigen, aanvallen, en teisteren? Zal u werk maken van wetgeving die het mogelijk maakt criminelen en anderen van kwader wil uit te sluiten van de werkloosheidsuitkering – zowel tijdelijk als permanent? Heeft u plannen voor een 'zwarte lijst' van uitkeringstrekkers aan te leggen, bij herhaaldelijk of ernstig geweld?*

Antwoord - Réponse:

Mijnheer Moons,

Agressie tegen ambtenaren en andere personeelsleden die een opdracht van openbare dienst uitvoeren, is volstrekt onaanvaardbaar. Dat geldt zowel voor fysieke agressie als voor verbale of psychologische agressie. Wie mensen bedreigt, intimideert of aanvalt terwijl zij hun werk doen, valt niet alleen die persoon aan, maar ook de werking van de openbare dienst en de rechtstaat.

Ik wil ook zeer duidelijk zijn: ik verwerp de premisse dat de beperking van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd dergelijke vormen van agressie zelfs maar “begrijpelijker” zou maken. Een hervorming kan vragen oproepen, zij kan onzekerheid veroorzaken, en zij vergt communicatie en begeleiding. Maar niets daarvan rechtvaardigt agressie tegenover medewerkers van de gewestelijke diensten, de RVA, de Hulpkas, de uitbetalingsinstellingen of welke overheidsdienst dan ook.

Dat neemt niet weg dat de regering bij de uitvoering van deze belangrijke hervorming oog heeft gehad voor de risico's op het terrein. Er is onder meer budget vrijgemaakt voor de beveiliging van de kantoren van de RVA en van de uitbetalingsinstellingen. De veiligheid van personeelsleden is geen bijkomstigheid, maar een noodzakelijke voorwaarde voor een correcte en serene dienstverlening.

Wat de cijfers betreft, verwijs ik u naar de mogelijkheid om daarover een schriftelijke vraag in te dienen. Ik kan u wel al meegeven dat de federale overheid niet beschikt over cijfers van agressiegevallen bij de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten. Voor cijfers van de gewestelijke diensten moet u zich dan ook richten tot de bevoegde regionale ministers.

De bevoegdheidsverdeling mag geen excuus zijn om naast elkaar te werken. De mogelijkheid tot bijkomende maatregelen zijn dan ook voorwerp van overleg in het kader van de Interministeriële Conferentie Werk.

Ik wijs er ook op dat de regionale diensten vandaag al belangrijke bevoegdheden hebben in het kader van de controle op de beschikbaarheid van werklozen op de arbeidsmarkt. Het federale regelgevende kader voorziet daarbij vaak in een beoordelingsmarge waarbij rekening gehouden kan worden met verzachtende en verzwarende omstandigheden.

We moeten wel opletten met slogans. De rechtsstaat werkt niet op basis van "zwarte lijsten", maar op basis van duidelijke regels, vastgestelde feiten, proportionaliteit, rechten van verdediging en controle door bevoegde instanties. Dat verhindert geenszins dat er zware gevolgen kunnen zijn voor agressief gedrag. Integendeel: wie personeel van openbare diensten bedreigt of aanvalt, moet weten dat dit gevolgen heeft, niet alleen strafrechtelijk, maar mogelijk ook in het kader van zijn verplichtingen als uitkeringsgerechtigde.

Agressie mag niet worden genormaliseerd, niet vergoelijkt en niet getolereerd.

63 *Question de Serge Hiligsmann à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La pénurie de main-d'oeuvre dans le secteur de la rénovation" (56017829C)*

63 *Vraag van Serge Hiligsmann aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het tekort aan arbeidskrachten in de renovatiesector" (56017829C)*

Monsieur le Ministre,

La rénovation énergétique représente un levier essentiel pour réduire la facture énergétique des ménages, atteindre nos objectifs climatiques et soutenir l'activité économique. Pourtant, le secteur de la construction fait aujourd'hui face à une pénurie chronique de main-d'œuvre, notamment dans les secteurs de l'isolation, de la pose de châssis, des systèmes de chauffage performants ou encore de la ventilation. Cette pénurie freine le développement des entreprises, ralentit les chantiers et compromet la capacité de notre pays à accélérer la rénovation de son parc immobilier, dont les trois quarts des logements ont été construits avant l'existence des normes énergétiques actuelles. Parallèlement, plusieurs milliers de personnes ayant introduit une demande de régularisation ou étant en attente d'une décision sur leur statut ne peuvent accéder légalement au marché du travail pendant parfois plusieurs années. Cette situation les expose au travail non déclaré alors même que certains secteurs peinent à recruter. Dans ce contexte, je souhaiterais vous poser les questions suivantes : Quel est, selon vous, l'impact économique de la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur de la rénovation énergétique sur la compétitivité des entreprises belges et sur l'atteinte de nos objectifs en matière de rénovation ? En concertation avec vos collègues compétents en matière d'Emploi, d'Asile et Migration et de Formation, le Gouvernement envisage-t-il des mesures permettant de mieux mobiliser les personnes présentes sur notre territoire pour répondre aux besoins des métiers en pénurie, notamment dans le secteur de la rénovation énergétique ? Enfin, le Gouvernement a-t-il analysé les expériences menées dans d'autres États membres, comme l'Italie, qui a mis en place un mécanisme exceptionnel de régularisation ciblée afin de répondre à des pénuries de main-d'œuvre dans des secteurs essentiels, et quels enseignements en tire-t-il pour l'économie belge ?

Antwoord - Réponse:

Vous avez raison de dire que le secteur de la construction est un acteur essentiel de la transition énergétique et les difficultés de recrutement auxquelles il est confronté sont également connues. Elles peuvent avoir un impact sur l'activité des entreprises et sur le rythme des rénovations. Mais, à mon avis, il convient de souligner que d'autres facteurs, tels que les politiques régionales de soutien à la rénovation, les délais administratifs ou encore le coût des matériaux, jouent également un rôle.

La politique de rénovation énergétique des bâtiments, les régimes d'aides ainsi que la formation professionnelle relèvent principalement de la compétence des Régions. Les questions relatives à l'impact des pénuries sur les objectifs de rénovation ou aux mesures spécifiques destinées à soutenir les métiers de la rénovation énergétique sont dès lors à adresser aux ministres des entités fédérées compétentes.

Pour ce qui relève des compétences fédérales et en particulier de mes compétences, l'accord de gouvernement et les réformes prévues ont pour objectif de mettre un maximum de personnes qui peuvent légalement accéder au marché du travail à l'emploi. Pour ce qui est des questions migratoires, je vous renvoie vers la ministre compétente pour l'Asile et la Migration.

64 *Question de François De Smet à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le droit aux allocations de chômage pour des travailleurs ayant plus de trente ans de carrière" (56017857C)*

64 *Vraag van François De Smet aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het recht op een werkloosheidsuitkering voor werknemers met een loopbaan van meer dan dertig jaar" (56017857C)*

Le Groupe Sud Info du 7 juillet 2026 documente les situations de travailleurs qui, après plus de trente années de cotisations, perdront leurs allocations chômage en raison de la limitation dans le temps décidée par votre gouvernement, et entérinée dans la loi programme du 18 juillet 2025 (MB 29 juillet 2025)

Ces témoignages illustrent une catégorie particulière d'exclus : des personnes aux carrières longues, frappées en fin de parcours professionnel, à un âge où la remise à l'emploi est statistiquement la plus difficile.

Le magazine Trends/Tendances de cette même semaine interroge quant à lui l'hypothèse centrale de votre réforme en titrant : « l'optimisme du Ministre de l'Emploi sur le retour à l'emploi tient-il la route ? », et met en doute les projections de remise à l'emploi sur lesquelles repose l'équilibre budgétaire de la mesure.

Le Bureau fédéral du Plan et la Cour des comptes n'ont pas encore publié d'évaluation ex post des taux effectifs de retour à l'emploi des personnes exclues.

En conséquence, Monsieur le Ministre peut-il me faire savoir:

1° s'il confirme le fait que des travailleurs comptant plus de trente années de cotisations figurent parmi les personnes exclues ou en voie d'exclusion ?

2° Combien de personnes ayant plus de 20, 25 et 30 ans de carrière sont concernées par les exclusions de 2026, ventilées par région ?

3° le taux effectif de retour à l'emploi à trois et six mois, sur base des chiffres disponibles de l'ONEM de janvier 2026 au niveau de l'exclusion du chômage?

4° Comment ce taux peut se comparer aux hypothèses retenues lors de l'élaboration de la réforme,

3° s'il envisage un mécanisme correcteur pour les carrières longues, par exemple une modulation de la durée d'indemnisation en fonction du passé professionnel?

Antwoord - Réponse:

Monsieur De Smet,

Il faut examiner ces situations à la lumière des règles effectivement applicables.

La réforme prévoit précisément une protection pour les longues carrières. Pour les chômeurs qui bénéficiaient d'allocations en 2025, la limitation dans le temps ne s'applique pas lorsque l'intéressé prouve un passé professionnel de 30 années. Cette condition sera progressivement portée de 30 à 35 années à partir de 2030.

Il faut toutefois préciser ce que recouvre cette notion. Il s'agit de journées de travail salarié soumises aux cotisations de sécurité sociale, y compris pour le secteur chômage, ainsi que de différentes journées assimilées. Une personne peut donc avoir travaillé plus de 30 ans dans sa vie professionnelle

sans atteindre 30 années prises en compte dans le régime de l'assurance chômage, par exemple en raison de périodes comme indépendant, comme fonctionnaire ou de congés sans solde.

Il s'agit ici d'une expression du principe assurantiel, selon lequel une contribution exceptionnelle peut également justifier une exception dans l'octroi des allocations de chômage.

Le droit aux allocations de chômage se constitue dans le régime des travailleurs salariés. D'autres statuts, comme celui des indépendants ou des fonctionnaires, comportent leurs avantages et leurs inconvénients, propres à chacun de ces statuts.

Les personnes qui relèvent de cette exception et qui peuvent, en principe, conserver leurs allocations de chômage sans limitation dans le temps sont par ailleurs censées être pleinement disponibles pour le marché du travail et adopter, dans leur comportement de recherche d'emploi, la même attitude que tout autre chômeur.

L'âge légal de la pension en Belgique est aujourd'hui de 66 ans et sera bientôt de 67 ans. Une allocation de chômage n'est pas une prépension.

Selon les données disponibles de l'ONEM, entre janvier et mai 2026 inclus, 888 chômeurs ayant au moins 20 années de passé professionnel sont sortis du chômage lorsqu'ils ont atteint leur date de fin de droit.

En ce qui concerne le retour à l'emploi à 3 et à 6 mois, les données restent très limitées. À ce stade, les données à 3 mois ne sont disponibles que pour les personnes sorties en janvier 2026. Pour le groupe spécifique des chômeurs ayant au moins 20 années de passé professionnel, il s'agissait d'une seule personne, qui n'était pas au travail en mars 2026. On ne peut évidemment tirer aucune conclusion générale sur cette base.

Plus largement, les taux de retour à l'emploi varieront selon les profils. Ils seront plus faibles pour les personnes très éloignées du marché du travail, et plus élevés pour les profils plus proches de l'emploi ou correspondant davantage aux besoins des employeurs.

Quant à un mécanisme correcteur supplémentaire, je rappelle que la réforme tient déjà compte du passé professionnel. Les personnes qui prouvent une très longue carrière salariée bénéficient d'une exception. Pour les autres, la durée d'indemnisation dépend du passé professionnel disponible, avec une première période de 12 mois et une prolongation possible jusqu'à 24 mois.

Je n'envisage donc pas, à ce stade, de modifier l'équilibre retenu par la loi-programme du 18 juillet 2025. Cet équilibre protège les très longues carrières salariées, tient compte du passé professionnel et réaffirme la finalité de l'assurance chômage: une protection importante, mais temporaire, orientée vers le retour au travail, la formation ou un accompagnement adapté.

65 **Samengevoegde vragen van**

- Irina De Knop aan Frank Vandenbroucke (VEM Sociale Zaken, Volksgezondheid, belast met Armoedebestrijding) over "Het arbeidspotentieel, de arbeidsartsen en het gewaarborgd loon bij re-integratie" (56017895C)
- Robin Tonniau aan Frank Vandenbroucke (VEM Sociale Zaken, Volksgezondheid, belast met Armoedebestrijding) over "Het ontbreken van een re-integratiebeleid bij 88 % van de bedrijven" (56017896C)
- Irina De Knop aan Frank Vandenbroucke (VEM Sociale Zaken, Volksgezondheid, belast met Armoedebestrijding) over "De haalbaarheid van aangepast werk bij re-integratie van langdurig zieken" (56017897C)
- Irina De Knop aan Frank Vandenbroucke (VEM Sociale Zaken, Volksgezondheid, belast met Armoedebestrijding) over "De administratieve complexiteit van het re-integratiebeleid voor werkgevers" (56017898C)
- François De Smet aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De mislukte re-integratie van langdurig zieken" (56017904C)

65 **Questions jointes de**

- Irina De Knop à Frank Vandenbroucke (VPM Affaires sociales, Santé publique, chargé de la Lutte contre la pauvreté) sur "Le potentiel de travail, les médecins du travail et le salaire garanti en cas de réintégration" (56017895C)
- Robin Tonniau à Frank Vandenbroucke (VPM Affaires sociales, Santé publique, chargé de la Lutte contre la pauvreté) sur "L'absence de politique de réintégration dans 88 % des entreprises" (56017896C)
- Irina De Knop à Frank Vandenbroucke (VPM Affaires sociales, Santé publique, chargé de la Lutte contre la pauvreté) sur "La faisabilité du travail adapté dans le cadre de la réintégration des malades de longue durée" (56017897C)
- Irina De Knop à Frank Vandenbroucke (VPM Affaires sociales, Santé publique, chargé de la Lutte contre la pauvreté) sur "La complexité administrative de la politique de réintégration du point de vue des employeurs" (56017898C)
- François De Smet à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'échec de la réintégration des malades de longue durée" (56017904C)

56017895C

Sinds de nieuwe regels rond re-integratie moet na minstens acht weken arbeidsongeschiktheid het arbeidspotentieel van een werknemer worden ingeschat. Indien er arbeidspotentieel is, moet in bepaalde gevallen binnen zes maanden een re-integratietraject worden opgestart.

Op papier klinkt dat logisch. In de praktijk horen we echter dat werkgevers botsen op een tekort aan arbeidsartsen en op procedures die te administratief blijven. De inschatting gebeurt vaak op basis van vragenlijsten en beschikbare informatie, zonder dat er altijd een grondige beoordeling van de werkcontext mogelijk is. Werkgevers merken bovendien dat sommige dossiers zeer laat worden beoordeeld en dat er regelmatig "geen arbeidspotentieel" wordt vastgesteld.

Dat roept vragen op. Als de capaciteit aan arbeidsartsen onvoldoende is, dreigt het systeem vooral papieren beoordelingen te produceren in plaats van echte re-integratie. Daarnaast is er bezorgdheid over de nieuwe regels rond gewaarborgd loon. De hervattermijn werd verlengd, maar werkgevers signaleren dat bij hervat soms een nieuwe pathologie wordt vermeld in plaats van een verlenging van dezelfde aandoening. Daardoor dreigt het beoogde effect van de hervorming te worden uitgehold.

Daarom heb ik volgende vragen:

Hoeveel aanvragen tot inschatting van arbeidspotentieel werden sinds 1 januari 2026 ingediend?

In hoeveel gevallen werd arbeidspotentieel vastgesteld en in hoeveel gevallen niet?

In hoeveel dossiers werd de werknemer effectief gezien door de arbeidsarts of het team, en in hoeveel dossiers gebeurde de beoordeling louter op basis van documenten of vragenlijsten?

Hoe bewaakt u de kwaliteit en uniformiteit van deze beoordelingen?

Erkent u dat het tekort aan arbeidsartsen een knelpunt vormt voor een geloofwaardig re-integratiebeleid?

Welke maatregelen neemt u om de capaciteit van arbeidsartsen en externe preventiediensten te versterken?

*Wordt opgevolgd of de verlengde hervaltermijn bij gewaarborgd loon leidt tot meer vermeldingen van nieuwe pathologieën in plaats van verlengingen van dezelfde aandoening?
Zal u hierover cijfers verzamelen en nagaan of bijkomende maatregelen nodig zijn om misbruik of ontwijking van de nieuwe regels te voorkomen?*

56017896C

Meneer de minister,

Onderzoek van mensura toonde grote tekortkomingen aan rond de re-integratie van langdurig zieke werknemers.

Amper 12 procent van de -Belgische bedrijven heeft een formeel re-integratiebeleid, -terwijl 41 procent zegt dat aangepast werk voor langdurig -zieken niet of nauwelijks -mogelijk is.

Zo'n formeel re-integratiebeleid is verplicht sinds 2022.

Daarom mijn vragen:

Wat is er sinds 2022 al gebeurt om ervoor te zorgen dat bedrijven hun verplichting nakomen?

Wat is uw aanpak van bedrijven die geen re-integratiebeleid hebben?

Hoe gaat u ervoor zorgen dat bedrijven wel aangepast werk aanbieden?

56017897C

België telt intussen ongeveer 585.000 langdurig zieken. Iedereen beseft dat dit onhoudbaar is. Wie opnieuw kan werken, moet opnieuw perspectief krijgen. Maar uw beleid mag niet vertrekken vanuit de fictie dat werkgevers onbeperkt aangepast werk kunnen creëren.

Uit recent onderzoek van Mensura blijkt dat amper 12% van de ondernemingen een formeel re-integratiebeleid heeft en dat 41% zegt dat aangepast werk niet of nauwelijks mogelijk is. Bij kleine kmo's is dat nog moeilijker. Ook Voka wijst erop dat de regels rond preventie en re-integratie steeds complexer worden, met RIT 3.0 en binnenkort opnieuw bijkomende maatregelen.

Op het terrein horen we dat werkgevers wel willen meewerken, maar botsen op de realiteit van hun organisatie. In sectoren zoals logistiek, productie, transport of ploegenarbeid betekent aangepast werk vaak dat fysieke of zwaardere taken worden doorgeschoven naar collega's. Zo dreigt men de ene werknemer te re-integreren door andere werknemers zwaarder te belasten, met het risico dat zij de langdurig zieken van morgen worden.

Werkgevers signaleren ook dat medische beperkingen soms weinig rekening houden met de werkvloer. Bijvoorbeeld zeer beperkte progressieve werkhervattingen of attesten die enkel bepaalde taken toelaten, waardoor planning en werkverdeling bijna onmogelijk worden.

Daarom heb ik volgende vragen:

Erkent u dat aangepast werk in veel ondernemingen, zeker kmo's, niet onbeperkt beschikbaar is?

Hoe evalueert u de praktische haalbaarheid van de huidige re-integratieverplichtingen voor werkgevers?

Hoe vermijdt u dat aangepast werk voor één werknemer leidt tot een hogere fysieke of mentale belasting bij collega's?

Zal u nagaan hoe medische aanbevelingen beter kunnen aansluiten bij de concrete organisatie van het werk?

Bent u bereid om regionale arbeidsbemiddelingsdiensten sneller te betrekken wanneer terugkeer bij dezelfde werkgever niet realistisch is?

Hoe zal u kmo's ondersteunen wanneer aangepast werk objectief niet mogelijk is?

56017898C

De regering wil meer langdurig zieken opnieuw naar werk begeleiden. Dat doel steunen wij. Maar op het terrein groeit de bezorgdheid dat het systeem voor werkgevers steeds complexer wordt.

Voka spreekt in zijn recente Wijzer over een complex verhaal met opeenvolgende hervormingen. Na RIT 1.0 en RIT 2.0 is sinds 2026 RIT 3.0 van kracht, met nieuwe verplichtingen rond actief afwezigheidsbeleid, contactprocedures in het arbeidsreglement, inschatting van arbeidspotentieel, termijnen, re-integratietrajecten, sancties en overleg met externe preventiediensten. Tegelijk wordt al gewerkt aan een vierde golf, met bijkomende activering en nieuwe maatregelen.

Voor grote ondernemingen is dat al moeilijk te implementeren. Voor kmo's zonder uitgebreide HR-dienst is het vaak nog veel zwaarder. Werkgevers geven aan dat ze nauwelijks klaar zijn met de ene wijziging, wanneer de volgende hervorming al wordt aangekondigd. Daardoor dreigt het beleid zijn doel voorbij te schieten: wie wil meewerken aan re-integratie, botst op procedures, onzekerheid en administratieve lasten.

Ook ondersteunende maatregelen, zoals het Terug-naar-Werkfonds en de werkhervattingspremie, blijken onvoldoende gekend of te complex. Nochtans zouden net die instrumenten werkgevers moeten helpen om re-integratie haalbaar te maken.

Daarom heb ik volgende vragen:

Erkent u dat de opeenvolgende hervormingen rond re-integratie voor werkgevers, zeker kmo's, zeer complex zijn geworden?

Zal u een administratieve vereenvoudiging doorvoeren vóór bijkomende verplichtingen of sancties worden ingevoerd?

Zo ja, wat zal u precies doorvoeren?

Zo nee, waarom niet?

Hoe wordt de impact van RIT 3.0 op werkgevers geëvalueerd?

Zal u nagaan welke verplichtingen in de praktijk weinig bijdragen tot effectieve werkhervatting maar wel veel administratie veroorzaken?

Hoe zal u ervoor zorgen dat kmo's duidelijke, eenvoudige en uniforme informatie krijgen over hun verplichtingen?

Hoe zal u het Terug-naar-Werkfonds en de werkhervattingspremie bekender en eenvoudiger toegankelijk maken?

56017904C

Selon une enquête du service externe de prévention Mensura, relayée par De Tijd le 9 juillet, quatre entreprises sur dix ne parviendraient pas à réintégrer leurs travailleurs en incapacité de longue durée.

Le gouvernement prépare parallèlement un plan visant à remettre davantage de malades de longue durée au travail, comportant plusieurs leviers de responsabilisation des employeurs, des travailleurs et des médecins.

Le pays compte plus d'un demi-million de malades de longue durée et les dépenses d'incapacité de travail dépassent désormais le budget du chômage, pour un coût INAMI supérieur à dix milliards d'euros par an.

Les chiffres de Mensura suggèrent toutefois que la contrainte financière ne suffit pas si l'accompagnement, l'aménagement des postes et la médecine du travail ne suivent pas, en dépit de la réforme du "retour au travail"

En conséquence, Monsieur le Ministre peut-il me faire savoir:

1° les résultats de l'enquête Mensura et s'il dispose de données administratives (INAMI, SPF Emploi) sur le taux de réussite effectif des trajets de réintégration depuis l'arrêté royal du 11 septembre 2022, ventilées par taille d'entreprise et par secteur ?

2° l'état d'avancement du plan gouvernemental de réintégration annoncé ?

3° les mesures concrètes prévues pour les employeurs qui échouent, et si des moyens supplémentaires seront affectés à la médecine du travail, dont la pénurie est documentée ?

4° l'articulation de ce plan avec les compétences du ministre des Affaires sociales et de la Santé publique et avec les services régionaux de l'emploi?

Antwoord - Réponse:

56017895C-56017896C-56017897C-56017898C

Mevrouw De Knop

Meneer Tonniau,

Ik ben mij er uiteraard van bewust dat het voor veel werkgevers, en zeker KMO's, niet steeds evident is om een efficiënt re-integratiebeleid te voeren, maar we mogen niet vergeten dat alle werkgevers er belang bij hebben een re-integratiebeleid te voeren, ook als dit inspanning kost, omdat dit de duurzame terugkeer naar werk bevordert, talent en expertise binnen de onderneming behoudt, de impact van langdurige afwezigheden beperkt en bijdraagt tot het welzijn van werknemers. Daarnaast ondersteunt een effectief re-integratiebeleid de maatschappelijke doelstellingen inzake hogere werkzaamheid, sociale inclusie en de beheersing van de kosten van langdurige arbeidsongeschiktheid.

Meneer Tonniau, wat betreft de handhaving van het verplichte collectieve re-integratiebeleid, gaat de Arbeidsinspectie Algemene Directie Toezicht op het Welzijn (AD TWW), in het waakzaamheidsprogramma, als onderdeel van het meerjaren controleplan op het Werk, het zogenaamde MANCP (Multi Annual National Control Plan) gaat aan de hand van een controlelijst de graad van conformiteit van het in de onderneming gevoerde welzijnsbeleid met de reglementering na, en dit voor alle sectoren. Omdat het onmogelijk is om alle werkgevers van een bepaalde sector te controleren, wordt een significante steekproef met een betrouwbaarheidsniveau van 95 % en een foutenmarge van 5% genomen, gespreid over een periode van 5 jaar.

Hierin wordt het collectief re-integratiebeleid, de mogelijkheden voor aangepast werk en de maatregelen voor aanpassing van de werkposten geëvalueerd.

Ongeveer één op vier van de gecontroleerde ondernemingen is volledig in regel met het collectief re-integratiebeleid, één op vier van de ondernemingen heeft weliswaar een collectief re-integratiebeleid, doch het wordt niet jaarlijks geëvalueerd en één op twee van de gecontroleerde ondernemingen bleek niet te beschikken over een collectief re-integratiebeleid op het niveau van de onderneming.

In geval van vaststelling van overtreding, zal -net zoals dit voor andere inbreuken op de welzijnsregelgeving het geval is - de AD TWW in eerste instantie de werkgever een schriftelijke waarschuwing geven, met het verzoek de inbreuken te regulariseren.

Mevrouw De Knop, ik zal uw verschillende vragen zo exhaustief mogelijke te beantwoorden.

1. De mogelijkheden om aangepast of ander werk aan te bieden kunnen uiteraard verschillen naargelang de omvang van de onderneming en de aard van de activiteiten. Vooral in kleinere ondernemingen kunnen de organisatorische mogelijkheden meer beperkt zijn dan in grotere organisaties. Daarom voorziet de regelgeving niet in een resultaatsverbintenis, maar in een inspanningsverbintenis waarbij de werkgever moet onderzoeken welke redelijke mogelijkheden er bestaan voor de concrete organisatie van het werk.

2. De huidige regelgeving beoogt een evenwicht tussen enerzijds de bescherming en re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers en anderzijds de organisatorische realiteit van ondernemingen. Gelet op de reeds vermelde doelstellingen, hebben alle werkgevers er belang bij om op ernstige wijze te onderzoeken of aangepast of ander werk mogelijk is en moeten zij hun beslissing motiveren wanneer dit niet het geval blijkt te zijn. We zullen na verloop van tijd de nieuwe regelgeving evalueren in overleg met de sociale partners en de betrokken administraties.

3. Een duurzame re-integratie mag niet ten koste gaan van het welzijn van andere werknemers. Bij het uitwerken van aangepast werk moet rekening worden gehouden met de globale organisatie van het werk en met de risico's voor alle betrokken werknemers. De preventieadviseur-arbeidsarts en de interne of externe preventiedienst spelen daarbij een belangrijke rol. Een goede re-integratie veronderstelt dat de voorgestelde maatregelen haalbaar zijn voor zowel de betrokken werknemer als voor het team waarin die werknemer actief is.

4. Een goede afstemming tussen de medische beoordeling en de realiteit op de werkvloer is essentieel voor een succesvolle re-integratie. De huidige procedures voorzien reeds in overleg tussen de preventieadviseur-arbeidsarts, de werknemer en de werkgever: dit is ook noodzakelijk om duurzame oplossingen te vinden voor alle betrokkenen.

5. Wanneer terugkeer naar de oorspronkelijke functie niet mogelijk is, en aangepast of ander werk bij dezelfde werkgever niet voorhanden is, is een snelle begeleiding naar nieuwe tewerkstellingsmogelijkheden aangewezen. Daarom voorziet de regelgeving sinds 1 januari 2026 ook expliciet in een verplichte doorverwijzing naar de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten in dat geval. Eindigt het re-integratietraject met een vaststelling van definitieve ongeschiktheid en is er geen door de werknemer aanvaard plan voor hertewerkstelling, dan volgt een verplichte doorverwijzing naar de regionale tewerkstellingsdiensten, zoals VDAB, Forem en Actiris.

6. Het is belangrijk te erkennen dat aangepast of ander werk niet in elke onderneming gemakkelijk te realiseren is. In die situaties moet de werkgever dit op een objectieve en gemotiveerde wijze kunnen aantonen. Voor kmo's is toegankelijke ondersteuning van groot belang. Daarom blijft de overheid inzetten op duidelijke informatie, begeleiding door de preventiediensten en overleg met de sociale partners over de praktische toepassing van de regelgeving. Het doel is werkgevers maximaal te ondersteunen bij het zoeken naar oplossingen.

Daarnaast had u een aantal vragen over de complexiteit van de trajecten binnen de bedrijven.

7. Ik ben mij ervan bewust dat de regelgeving inzake re-integratie en terugkeer naar werk de voorbije 10 jaar verschillende hervormingen heeft gekend. Deze hervormingen hadden wel telkens tot doel de begeleiding van (langdurig) arbeidsongeschikte werknemers te versterken en hun terugkeer naar werk effectiever en duurzamer te maken door te kijken naar wat werknemers nog wel konden, niet naar wat zij niet meer konden. Bij de recente hervorming heeft mijn administratie sterk ingezet op informatieverstrekking richting alle actoren en dit via verschillende kanalen, zoals bijvoorbeeld het organiseren van webinars.

8. Administratieve lasten moeten steeds worden afgewogen tegen beleidsdoelstellingen. Vereenvoudiging en efficiëntie blijven belangrijke uitgangspunten bij het beleid inzake terugkeer naar werk, maar het is een feit dat er ook heel wat actoren bij dit beleid betrokken zijn, die elk hun verplichtingen hebben, wat onvermijdelijk enige complexiteit met zich brengt. De wijzigingen van begin 2026 waren bovendien ingegeven door de afspraken in het kader van het regeerakkoord van deze regering. In elk geval is een evaluatie van de regelgeving voorzien nadat zij enige tijd is toegepast zodat we de effecten ervan kunnen inschatten.

9-10. De impact van de hervormde re-integratietrajecten wordt opgevolgd aan de hand van beschikbare gegevens van de externe preventiediensten en van de betrokken administraties. De feedback van preventieadviseurs-arbeidsartsen en sociale partners vormt daarbij een belangrijke informatiebron.

11. Toegang tot concrete, passende informatie is cruciaal. Daarom wordt in de eerste plaats ingezet op het ter beschikking stellen van toegankelijke informatie via de website van de FOD Werkgelegenheid. Daarnaast hebben KMO's ook toegang tot heel wat andere actoren die in het bijzonder werkgevers begeleiden, zoals de preventiediensten, de sociale secretariaten en werkgeversorganisaties.

12. Uw vragen over het Terug-naar-werk Fonds en de werkhervattingspremie vallen onder de bevoegdheid van Minister van Sociale Zaken, de heer Vandenbroucke.

Tot slot, Mevrouw De Knop had u nog vragen over de inschatting van het arbeidspotentieel.

13-16. Aangezien deze nieuwe regels pas sinds 1 januari 2026 in werking zijn getreden beschik ik nog niet over cijfers wat de inschatting van het arbeidspotentieel betreft.

17-18. In het kader van de vierde golf aan maatregelen inzake de terugkeer naar werk van arbeidsongeschikte werknemers, werd beslist om een hervorming van het gezondheidstoezicht door te voeren om de taken en opdrachten van de preventieadviseurs-arbeidsartsen te herbekijken zodat zij alle nieuwe opdrachten en taken in het kader van de terugkeer naar werk op correcte en efficiënte wijze kunnen uitvoeren zonder de preventie uit het oog te verliezen.

19-20. Er wordt door mijn administratie niet op structurele wijze gegevens verzameld over de pathologie in geval van verlenging van de arbeidsongeschiktheid om werkgevers niet meer administratieve overlast te bezorgen. Maar indien zou blijken dat er ongewilde effecten zijn op het terrein, dient bekeken te worden in welke mate bijgestuurd kan worden.

56017904C

1. Depuis 2023, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale recense le nombre de décisions prises dans le cadre des trajets de réintégration par les 10 services de prévention externes.

<https://emploi.belgique.be/fr/chiffres-des-services-externes-pour-la-prevention-et-la-protection-au-travail-concernant-les>

Ces chiffres donnent une bonne idée du nombre de trajets de réintégration formels démarrés, ainsi que du nombre de visites préalables à la reprise du travail, ce que l'on appelle les trajets informels:

-le nombre de trajets formels est passé, entre 2023 et 2025, de 6.685 à 9.358. ; cela représente une augmentation de près de 40 % ;

-le nombre de trajets informels est passé, au cours de la même période, de 66.784 à 80.512. Cela représente une augmentation d'un peu plus de 20 %.

Le SPF ne dispose en revanche pas des taux de réussite de ces trajets. En effet, les informations disponibles proviennent des services de prévention externes, et ceux-ci ne sont malheureusement pas toujours informés par les employeurs du résultat final des trajets de réintégration, surtout lorsqu'il s'agit de trajets informels.

Pour les chiffres de l'INAMI, je vous invite à consulter son site web ou à vous adresser à mon collègue, le ministre Vandenbroucke, qui est compétent en la matière.

2. et 4. En décembre, le gouvernement a approuvé un ensemble de mesures axées sur la prévention et la réintégration. Cette « quatrième vague » est actuellement élaborée et mise en œuvre par les différents ministres compétents. Ma cellule stratégique et mon administration sont en contact permanent avec les collègues de la cellule stratégique du ministre Vandenbroucke et de l'INAMI afin de coordonner leurs actions.

Un chantier important dans mon domaine de compétence est la réforme de la surveillance de la santé. L'augmentation du nombre de personnes en incapacité de travail et l'évolution rapide du marché du

travail exigent aujourd'hui une adaptation en profondeur de la médecine du travail et de la surveillance de la santé, dont le cadre juridique date d'une autre époque.

Nous devons reconnaître plusieurs réalités: le système actuel repose sur un modèle conçu pour des carrières linéaires, des fonctions clairement définies et des risques classiques.

La réalité actuelle est tout autre : les carrières sont moins linéaires, la population active vieillit, le nombre de malades chroniques ne cesse d'augmenter et la pression psychosociale a changé.

De plus, il y a une pénurie de médecins du travail et une partie des travailleurs ne bénéficie pas d'un accompagnement suffisant de la part des services de prévention.

L'expertise disponible n'est pas toujours exploitée de manière optimale et, sans une adaptation en profondeur, le système perdra en efficacité, en faisabilité et en légitimité.

Ma cellule stratégique prépare actuellement une réforme. La première priorité dans ce cadre est d'avoir une analyse des risques moderne, objective et cohérente.

La deuxième priorité est une répartition claire des tâches entre le médecin du travail et l'infirmier du travail, afin de garantir un niveau de suivi équivalent et de qualité pour tous les travailleurs, quelle que soit leur entreprise ou leur secteur. Troisièmement, je souhaite que les outils numériques soient employés de manière efficace.

Le projet sera prochainement soumis pour avis au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.

Quant à votre question concernant le financement, je peux préciser que les médecins du travail sont en service soit dans une ou plusieurs entreprises (auquel cas ils font partie du service de prévention interne (commun)), soit dans un service de prévention externe : ces services de prévention sont exclusivement financés par les employeurs.

66 Question de Sophie Thémont à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La faillite de l'enseigne Paprika" (56017923C)

66 Vraag van Sophie Thémont aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het faillissement van kledingketen Paprika" (56017923C)

Monsieur le Ministre,

La faillite de l'enseigne Paprika vient une nouvelle fois frapper de plein fouet les travailleurs et travailleuses de notre pays.

151 personnes ont perdu leur emploi du jour au lendemain, notamment dans plusieurs magasins en région liégeoise, à Liège et à Flémalle. Des femmes et des hommes qui se sont investis pendant des années et qui voient aujourd'hui leur vie basculer, sans avoir la moindre responsabilité dans cette situation.

Mais Paprika n'est malheureusement pas un cas isolé. Avec plus de 6.200 faillites en seulement six mois, la Belgique bat un triste record. Derrière ces chiffres, ce sont des milliers d'emplois supprimés, des parcours professionnels brisés et des familles dont les revenus s'effondrent.

Le constat est toujours le même : les travailleurs et travailleuses sont laissés seuls face aux démarches administratives, à l'urgence financière et à un marché de l'emploi où les perspectives de reconversion sont de plus en plus limitées.

Et cette situation est d'autant plus préoccupante qu'elle intervient au moment où les faillites et les restructurations se multiplient... pendant que votre gouvernement affaiblit la protection des travailleurs.

Préavis limités à 52 semaines, extension des flexi-jobs, heures supplémentaires moins bien rémunérées... et des salaires sous pression alors que le coût de la vie explose.

Voilà le "cadeau" que vous faites aux travailleurs.

À un moment donné, il faut se poser la question : quand allez-vous comprendre que détricoter leurs droits, dans un tel contexte, ne fait qu'aggraver leur précarité ?

Alors Monsieur le Ministre :

Avez-vous pris contact avec la direction et les représentants des travailleurs afin de vous assurer qu'un accompagnement digne sera mis en place pour les 151 travailleurs concernés ?

Quelles mesures concrètes comptez-vous prendre pour accompagner les travailleurs et travailleuses qui perdent leur emploi à la suite d'une faillite et éviter qu'ils ne basculent dans la précarité ?

Plus largement, quel bilan tirez-vous de l'impact des faillites sur l'emploi et quelles initiatives entendez-vous prendre pour enrayer cette multiplication des fermetures d'entreprises ?

Enfin, envisagez-vous de renforcer les obligations sociales des entreprises lors des faillites et des restructurations afin que les travailleurs ne soient plus les seuls à payer le prix des difficultés économiques ?

Antwoord - Réponse:

J'ai pris connaissance, comme vous, de la faillite de l'enseigne Paprika. Selon les informations dont je dispose, Paprika était en procédure de réorganisation judiciaire depuis le 5 mars et aucun repreneur ne s'est manifesté à l'échéance de la procédure le 26 juin. Le tribunal de l'entreprise a dès lors déclaré la faillite.

Cette faillite a entraîné la fermeture des 30 magasins encore en activité en Belgique et la perte de 151 emplois, dont 122 au sein des magasins et 29 au siège de l'entreprise. Auparavant, l'enseigne avait déjà cessé ses activités aux Pays-Bas et en Allemagne.

Je suis pleinement conscient des conséquences qu'une telle faillite peut avoir pour les travailleurs concernés.

À ce stade, mon administration n'a pas pris de contact direct avec la direction ou avec les représentants des travailleurs. Si cela s'avère nécessaire, les partenaires sociaux peuvent toutefois examiner ce dossier dans le cadre de la commission paritaire compétente. Le conciliateur social du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale compétent pour ce secteur reste également à leur disposition afin de faciliter le dialogue social.

En dehors du cadre de la concertation sociale, le curateur est l'acteur central de la procédure de faillite. Dans le cas présent, il convient également de tenir compte des dispositions applicables en matière de fermeture d'entreprise. Le Fonds de fermeture des entreprises peut, dans les limites prévues par la loi, intervenir dans le paiement de certaines indemnités légales dues aux travailleurs lorsque les conditions sont réunies.

L'accompagnement concret des travailleurs licenciés relève des compétences des Régions, notamment par l'intermédiaire des services publics régionaux de l'emploi.

S'agissant de l'évolution des faillites, celles-ci font l'objet d'un suivi régulier par mon administration. Si chaque faillite est naturellement une faillite de trop, les chiffres doivent être appréciés avec prudence et replacés dans leur contexte économique. Le Gouvernement poursuit ses efforts afin de renforcer la compétitivité de notre économie, de soutenir l'emploi et de créer un environnement favorable à l'activité des entreprises.

Par ailleurs, le secteur du commerce fait actuellement l'objet d'une attention particulière. C'est dans ce contexte que j'ai demandé tant au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale qu'au Conseil central de l'Économie de réaliser une analyse des défis structurels auxquels ce secteur est confronté. Les résultats de l'étude du SPF Emploi ont été présentés aux partenaires sociaux le 15 juin et ceux du Conseil central de l'Économie le seront le 12 octobre. Sur cette base, j'entends travailler avec les

partenaires sociaux du secteur à l'élaboration de recommandations susceptibles d'alimenter un plan d'action concret pour le commerce.

Le cadre juridique applicable aux faillites prévoit déjà un ensemble de mécanismes destinés à protéger les travailleurs concernés. Le Gouvernement reste attentif au bon fonctionnement de ces dispositifs ainsi qu'à leur adéquation avec les réalités du terrain. À ce stade, aucun projet de révision de ce cadre n'est toutefois à l'ordre du jour.

[67] Question de Sophie Thémont à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le financement du pécule de vacances des ouvriers" (56017924C)

[67] Vraag van Sophie Thémont aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De financiering van het vakantiegeld voor arbeiders" (56017924C)

Monsieur le Ministre,

Le paiement du pécule de vacances de plus d'un million de travailleurs est aujourd'hui fragilisé par la situation financière préoccupante de l'Office national des vacances annuelles.

Avec un déficit de plus de 300 millions d'euros et une trajectoire qui continue de se dégrader, c'est un élément fondamental de la rémunération des ouvriers qui est directement menacé.

Contrairement aux employés, dont le pécule de vacances est versé directement par l'employeur, celui des ouvriers est financé par l'ONVA au moyen de cotisations spécifiques. Il est donc essentiel de garantir la pérennité de ce système, qui constitue un droit fondamental pour plus d'un million de travailleurs et travailleuses.

Pour répondre à cette situation, un accord prévoit une augmentation temporaire des cotisations patronales et des cotisations des travailleurs afin de refinancer l'ONVA.

Vous avez toutefois indiqué que cette hausse des cotisations ne pourrait intervenir qu'à condition que les partenaires sociaux s'accordent sur des mesures structurelles, évoquant notamment une limitation de certaines assimilations ouvrant le droit au pécule de vacances.

Ces annonces suscitent des interrogations légitimes. Les travailleurs veulent être rassurés : ils souhaitent savoir si le refinancement du système risque, à terme, de se traduire par une remise en cause de leurs droits.

Dès lors Monsieur le Ministre,

Pouvez-vous confirmer que le paiement du pécule de vacances des ouvriers est pleinement garanti et qu'aucun travailleur ne verra ses droits remis en cause ?

Pourquoi avoir conditionné le refinancement de l'ONVA à l'adoption de mesures structurelles par les partenaires sociaux ?

Quelles sont précisément les mesures que vous souhaitez voir adoptées ? Pouvez-vous garantir qu'elles ne conduiront pas à une réduction des droits liés au pécule de vacances, notamment en matière d'assimilations ?

Enfin, comment entendez-vous assurer, à plus long terme, un financement durable de l'ONVA sans faire peser l'effort principalement sur les travailleurs ?

Je vous remercie.

Antwoord - Réponse:

Madame la Députée,

Je tiens tout d'abord à rappeler que le paiement du pécule de vacances des ouvriers est aujourd'hui assuré. La liquidation du pécule de vacances pour l'année 2026 s'est déroulée sans difficulté : près de

1,6 million d'ouvriers et d'artistes non indépendants ont perçu leur pécule de vacances, pour un montant total d'environ 6,5 milliards d'euros.

Les mesures déjà adoptées ou actuellement en cours de procédure visent précisément à garantir la continuité du financement et de la trésorerie du régime des vacances annuelles. Elles n'ont pas pour objet de modifier les droits des travailleurs en matière de vacances annuelles ou de pécule de vacances.

Si le refinancement de l'ONVA a été accompagné d'une réflexion sur des mesures structurelles, c'est parce que les difficultés rencontrées ne sont pas uniquement conjoncturelles.

Elles trouvent notamment leur origine dans les conséquences de crises successives. Durant la pandémie, les partenaires sociaux ont convenu d'assimiler à des journées de travail effectif les périodes de chômage temporaire pour force majeure liées à la pandémie de Covid-19. Cette logique a ensuite été étendue aux périodes de chômage temporaire pour force majeure consécutives aux inondations qui ont frappé la Belgique en 2021 ainsi qu'à celles résultant de la guerre en Ukraine.

Ces décisions ont permis de préserver les droits des travailleurs en matière de vacances annuelles et de pécule de vacances dans un contexte exceptionnel. Toutefois, ces jours assimilés ont ouvert des droits sans qu'ils ne donnent lieu aux cotisations patronales destinées à les financer.

Combinée à la hausse des taux d'intérêt et aux moins-values enregistrées sur les placements de l'ONVA, cette évolution a fortement réduit les réserves du régime.

À cela s'ajoute une augmentation structurelle des dépenses liées aux assimilations, qui exerce une pression durable sur l'équilibre financier du régime.

Dans ce contexte, il serait irresponsable de se limiter à une solution ponctuelle.

En 2025, la cotisation de 6 % sur le montant des indemnités de chômage payées pour le chômage temporaire à la suite de causes économiques que l'ONEM verse à l'ONVA a été augmentée à 10 %. Le but de la mesure est de faire en sorte que cette cotisation corresponde mieux aux dépenses finales. Cette augmentation structurelle est entrée en vigueur le 1er janvier 2026.

Cette mesure ne permet cependant pas à elle seule de rétablir l'équilibre financier de l'ONVA. Ces déficits trouvent principalement leur origine dans l'augmentation structurelle des dépenses liées aux jours assimilés.

À l'heure actuelle, les mesures prises sont insuffisantes pour inverser la tendance. Le déficit persistant combiné à l'obligation de rembourser le prêt au Fonds de Fermeture des Entreprises à partir de 2029 nécessite des mesures substantielles.

Les partenaires sociaux, qui assurent la gestion paritaire de l'ONVA, ont d'ailleurs eux-mêmes travaillé à l'élaboration de propositions destinées à assurer la pérennité du système. Le plan qu'ils m'ont transmis constitue une base de travail sérieuse, mais les différentes pistes qu'il contient doivent encore faire l'objet d'analyses approfondies, et de concertation.

Un dispositif de monitoring sera par ailleurs mis en place afin de suivre régulièrement les effets des mesures adoptées et, le cas échéant, d'y apporter les ajustements nécessaires.

Parallèlement, afin de ne pas retarder la mise en œuvre des solutions nécessaires à partir de 2027, des projets d'arrêtés royaux portant notamment sur une adaptation temporaire des cotisations finançant le régime ainsi que sur l'accélération du versement des avances de l'ONEM ont été soumis pour avis. Ces textes s'inscrivent dans le cadre des discussions engagées avec les partenaires sociaux.

Comme je l'ai indiqué, leur adoption est indissociable de la présentation, par les partenaires sociaux, de propositions concrètes en vue d'assurer un redressement structurel et durable du régime.

En conclusion, ma priorité est double : garantir le paiement du pécule de vacances et préserver les droits des travailleurs, tout en assurant la viabilité financière du régime pour les années à venir. Ces deux objectifs ne sont pas contradictoires ; ils sont indissociables.

C'est précisément le sens de la démarche engagée avec les partenaires sociaux : construire, dans la concertation, des solutions structurelles, équilibrées et durables, afin de garantir la pérennité du régime des vacances annuelles sans compromettre la protection des travailleurs.

68 *Question de Nahima Lanjri à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le congé parental et la situation des parents d'accueil à la Défense" (56017933C)*

68 *Vraag van Nahima Lanjri aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het ouderschapsverlof voor pleegouders bij Defensie" (56017933C)*

Mijnheer de minister,

Sinds 1 juli 2025 hebben pleegouders recht op ouderschapsverlof om voor hun pleegkind te zorgen wanneer dat voor minstens zes maanden bij hen verblijft. Dat is een belangrijke stap vooruit voor pleeggezinnen en hun mogelijkheid om werk en zorg beter te combineren.

Bij de invoering van deze regeling bleek echter dat niet meteen alle statuten automatisch werden meegenomen. Zo vielen Vlaamse ambtenaren oorspronkelijk buiten de regeling, al is dat intussen gelukkig rechtgezet, doordat de Vlaamse Regering de nodige regels aanpaste.

Toch vernam ik dat er vandaag nog steeds een groep is die uit de boot valt binnen de federale bevoegdheden, terwijl het wel daadwerkelijk uw bedoeling was om dit aan iedereen toe te kennen. Zo zouden pleegzorgende militairen nog altijd geen ouderschapsverlof kunnen opnemen, omdat er blijkbaar nog een koninklijk besluit zou ontbreken. Daardoor hebben zij al geruime tijd geen toegang tot een recht dat voor andere werknemers wel geldt.

Daarom heb ik volgende vragen:

Klopt het dat voor pleegzorgende militairen inderdaad nog een koninklijk besluit nodig is om ouderschapsverlof voor pleegouders mogelijk te maken? Zal u hierover in overleg gaan met minister Francken?

Indien ja, wat is de stand van zaken van dit koninklijk besluit en op welke termijn mogen zij een oplossing verwachten?

Werden de andere overheden ingelicht zodat ook alle andere statuten werden meegenomen?

Zijn er nog andere beroepsgroepen binnen de federale bevoegdheden die vandaag eveneens geen toegang hebben tot dit recht?

Hoe zal u ervoor zorgen dat nieuwe of aangepaste verlofstelsels automatisch gelden voor alle personen die onder de federale bevoegdheden vallen?

Dank u wel.

Antwoord - Réponse:

Mevrouw Lanjri,

Pleegouders in het kader van langdurige pleegzorg hebben op het vlak van ouderschapsverlof dezelfde rechten als andere ouders. Het betreft het ouderschapsverlof dat gekaderd is binnen het stelsel van de loopbaanonderbreking zoals geregeld door de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Zo werkt deze wijziging onmiddellijk en automatisch door in de verschillende regelingen van ouderschapsverlof in de privé- en in de openbare sector die daarop geënt zijn.

Dit onderdeel van de programmawet van 18 juli 2025 werd o.a. voor advies voorgelegd aan het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten, het comité A, waar dit ook werd toegelicht.

Er zijn echter ook bepaalde personeelsleden die onder de federale bevoegdheden vallen, maar die toch uitgesloten zijn van het toepassingsgebied van de loopbaanonderbreking zoals bepaald in de herstellwet van 22 januari 1985. Hun recht op ouderschapsverlof wordt via andere wettelijke bepalingen geregeld.

Op deze regelingen van ouderschapsverlof buiten de loopbaanonderbreking heeft de door de programmawet van 18 juli 2025 voorziene wijziging geen impact. Wil men dergelijke regelingen van ouderschapsverlof buiten de loopbaanonderbreking eveneens toekennen aan pleegouders, dan moet deze regelgeving in die zin worden gewijzigd door de ter zake bevoegde minister.

Dit is bijvoorbeeld het geval voor militairen. Hun recht op ouderschapsverlof is vastgesteld in de wet van 3 juli 1976 betreffende de getalsterkte aan officieren en de statuten van het personeel van de krijgsmacht.

Deze wet voorziet al in een onbezoldigd ouderschapsverlof dat zowel in het kader van de geboorte of adoptie van een kind, als bij de plaatsing van een kind in een opvanggezin in het kader van de pleegzorg kan worden opgenomen.

Daarnaast bevat deze wet ook een verlof voor ouderschapsbescherming met een onderbrekingtoelage, dat kan worden opgenomen naar aanleiding van de geboorte of adoptie van een kind maar momenteel niet openstaat voor pleegouders. Indien u een uitbreiding wenst te bespreken, dient u zich te wenden tot mijn collega Theo Francken, de minister van Defensie.

[69] Questions jointes de

- Sarah Schlitz à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'impact de l'exclusion du chômage sur les familles monoparentales" (56017953C)
- Sarah Schlitz à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'impact de l'exclusion du chômage sur les personnes âgées et en mauvaise santé " (56017954C)
- Sophie Thémont à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'impact de la réforme du chômage sur les familles monoparentales" (56018067C)

[69] Samengevoegde vragen van

- Sarah Schlitz aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De impact van de uitsluiting van het recht op een werkloosheidsuitkering op eenoudergezinnen" (56017953C)
- Sarah Schlitz aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De impact van de uitsluiting van het recht op een werkloosheidsuitkering op ouderen en zwakkeren" (56017954C)
- Sophie Thémont aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De gevolgen van de werkloosheidshervorming voor eenoudergezinnen" (56018067C)

56017953C

Monsieur le Ministre,

Selon une étude de Solidaris de juillet 2026, une personne exclue sur six est à la tête d'une famille monoparentale. Au total, 9.225 familles monoparentales perdront leur droit aux allocations de chômage durant les vagues d'exclusions prévues.

Les familles monoparentales occupent une position particulièrement vulnérable. Les membres des familles monoparentales courent un risque quatre fois plus élevé de basculer dans la précarité (41%) que les membres d'une famille composée de deux adultes et deux enfants (10%).

Le seuil de pauvreté pour une famille monoparentale avec deux enfants de moins de 14 ans s'élève à 2.431 € par mois. Ce montant est nettement supérieur aux principales allocations ou revenus de remplacement disponibles.

Ces familles ont des besoins liés au logement, à l'alimentation, à la scolarité, à la mobilité ou à la garde qui pèsent plus lourd proportionnellement dans un budget déjà contraint. Ces difficultés limitent aussi la capacité des parents à se rendre disponibles pour un emploi, notamment lorsque l'accès à un logement sain et abordable ou à des solutions de garde financièrement accessibles n'est pas garanti.

Dans 85% des cas de ménages monoparentaux, il s'agit de mères seules. Or on le sait, les femmes sont davantage fragilisées sur le marché de l'emploi : plus représentées dans les emplois à temps

partiels, horaires flexibles et décalées, et par conséquent avec un salaire permettant difficilement de couvrir l'ensemble de leurs besoins.

Mes questions sont les suivantes :

- 1. Quelles mesures comptez-vous prendre pour assurer un accompagnement de qualité et adapté aux besoins des familles monoparentales afin de permettre une insertion durable et réaliste de ces familles sur le marché de l'emploi (horaires réalistes pour pouvoir assurer la charge familiale, lutte contre le non-recours aux droits) ?*
- 2. Comment comptez-vous travailler avec les entités fédérées pour améliorer l'accès à des services qui constituent aujourd'hui des barrières à l'emploi pour les familles, et en particulier monoparentales :*
 - 1. accès au logement notamment en luttant contre la discrimination et en renforçant l'offre ?*
 - 2. accès à des places d'accueil disponibles pour la petite enfance ?*

Je vous remercie.

56017954C

Monsieur le Ministre,

Une étude de Solidaris met en évidence qu'une grande partie de ses affiliés exclus du chômage est plus âgée et présente un état de santé plus dégradé que la population active. Et ce, même concernant les affiliés exclus de la 4ème vague, pourtant les moins éloignés de l'emploi, car au chômage depuis 24 mois au plus.

Par exemple, parmi les personnes de la première vague d'exclusion du chômage, 28% souffrent de problèmes cardiovasculaires, contre 12% dans la population active. Elles sont également davantage concernées par les maladies chroniques, le diabète et les troubles de santé mentale.

L'âge représente également un facteur déterminant dans les perspectives de retour à l'emploi. Alors que le taux d'emploi des 20-54 ans s'élève à 76%, celui des 55-64 ans n'est que de 61%. La Belgique demeure en outre en retrait par rapport à la moyenne européenne : en 2025, le taux d'emploi des 55-64 ans y est inférieur à celui observé dans l'Union européenne.

La limitation des allocations de chômage à deux ans fait peser sur les personnes âgées exclues l'obligation de retrouver rapidement un emploi, alors même que les données disponibles indiquent qu'elles sont confrontées à des probabilités de réinsertion nettement plus faibles.

Voici mes questions :

- Comment comptez-vous renforcer les politiques permettant l'accès, le maintien et l'aménagement de l'emploi pour promouvoir un retour durable, adapté, convenable, et humain ?*
- Comment articulez-vous votre volonté de remettre au travail davantage de personnes, tout en coupant les possibilités d'aménagement de fin de carrière ?*
- En collaboration avec le ministre de la Santé, comment comptez-vous améliorer l'accessibilité aux soins de santé pour ces personnes dont la situation déjà fragile est davantage précarisée ?*

Je vous remercie.

56018067C

Monsieur le Ministre,

Une récente étude de Solidaris tire la sonnette d'alarme sur les conséquences de votre réforme du chômage pour les familles monoparentales.

Selon cette étude, 9.225 familles monoparentales vont perdre leur droit aux allocations. Dans 85% des cas, il s'agit de mamans solos, représentant plus de 16.700 enfants directement concernés. Une

personne exclue sur six est aujourd'hui à la tête d'une famille monoparentale alors que celles-ci ne représentent que 5% de la population active.

Ce n'est pas anodin. Cela montre clairement que votre réforme frappe en priorité les familles déjà les plus fragiles.

Ces familles figurent déjà parmi les plus exposées à la pauvreté. Leur risque atteint 41,3%, soit près de trois fois la moyenne nationale. Elles rencontrent d'importantes difficultés d'accès à l'emploi et à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

Les perspectives de retour à l'emploi y sont d'ailleurs plus complexes, notamment en raison des contraintes liées à la garde des enfants.

L'étude montre également que les personnes concernées présentent un état de santé plus fragile et que leur exclusion du chômage risque d'aggraver encore leur précarité.

Autrement dit, cette réforme ne prive pas seulement des milliers de parents de leur seul revenu : elle éloigne encore davantage de l'emploi des personnes qui en sont déjà les plus éloignées.

Monsieur le Ministre mes questions sont les suivantes :

Comment analysez-vous les conclusions de cette étude qui montre que votre réforme touche de manière disproportionnée les familles monoparentales ?

Envisagez-vous de procéder à une évaluation spécifique de l'impact de cette réforme sur les familles monoparentales et leurs enfants ?

Allez-vous apporter des adaptations à votre réforme afin d'éviter que ces familles ne basculent dans la pauvreté à la suite de leur exclusion du chômage ?

Je vous remercie.

Antwoord - Réponse:

Mesdames les députées,

Je comprends évidemment les préoccupations relatives aux familles monoparentales, aux travailleurs plus âgés et aux personnes présentant des problèmes de santé. Ces publics peuvent cumuler plusieurs fragilités : charges familiales importantes, contraintes horaires, problèmes de garde, mobilité, logement, état de santé ou éloignement progressif du marché du travail.

Mais il faut aussi avoir le courage de regarder comment ces situations ont pu se créer. Le fait qu'une personne reste 8, 10 ou 20 ans dans le chômage n'est pas la preuve que le système la protégeait correctement. C'est au contraire souvent la preuve que cette personne n'a pas reçu la protection adaptée dont elle avait besoin.

La fragilité de ces publics n'a donc pas été créée par la réforme. Elle est révélée par une réforme qui met fin à une anomalie belge : des allocations de chômage sans limitation dans le temps.

Cela étant, la réforme de l'assurance chômage doit être replacée dans sa finalité propre. L'assurance chômage est un régime assurantiel destiné à compenser temporairement la perte involontaire d'un revenu professionnel et à accompagner le retour vers l'emploi. Elle ne constitue pas, en tant que telle, un instrument général de prise en charge des charges familiales, des coûts liés aux études, du logement, de la garde d'enfants ou des problèmes de santé.

La limitation dans le temps du droit aux allocations vise précisément à réorienter le régime vers cette finalité : une protection temporaire, accompagnée d'une activation renforcée vers l'emploi, la formation ou un accompagnement adapté.

Pour les familles monoparentales, l'accès ou le retour à l'emploi reste le levier le plus structurel pour garantir l'autonomie financière du ménage et permettre de soutenir les enfants. Je n'ignore pas la réalité des contraintes spécifiques, notamment pour les mères seules, mais la réponse ne peut pas consister

à maintenir durablement ces familles dans l'inactivité. Elle doit consister à lever les obstacles concrets à l'emploi.

L'accompagnement individualisé, la formation, l'orientation, la disponibilité d'offres adaptées ou la prise en compte des contraintes familiales relèvent principalement des services régionaux de l'emploi. Le logement et l'accueil de la petite enfance relèvent, eux aussi, largement des entités fédérées. Je ne me substituerai donc pas aux ministres compétents.

Au niveau fédéral, nous agissons sur les leviers qui relèvent de nos compétences : rendre le travail plus rémunérateur, réduire les charges sur le travail, renforcer l'écart entre travail et inactivité, moderniser le marché du travail et prévoir des mécanismes spécifiques dans la réforme. Je pense notamment aux formations vers les métiers en pénurie, aux formations de soignant et d'infirmier, aux aidants proches, aux bénéficiaires de l'allocation de garantie de revenus travaillant au moins à mi-temps, ainsi qu'aux règles relatives aux longues carrières.

Dans le cadre des conférences interministérielles Emploi, les différents niveaux de pouvoir contribuent ensemble à l'élaboration d'une politique du marché du travail cohérente et mutuellement renforcée.

Je rappelle également les différentes possibilités qui existent afin de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, en particulier dans le cadre de l'éducation des enfants. Le congé parental constitue en effet un instrument essentiel permettant aux parents de concilier la prise en charge de leurs enfants avec leur vie professionnelle. Dans le secteur privé, il existe également la possibilité de recourir au crédit-temps pour motif de soins à un ou plusieurs enfants de moins de 8 ans, tandis que, dans le secteur public, le dispositif d'interruption de carrière offre une flexibilité similaire.

D'autres mesures peuvent également aider les travailleurs à mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Il est ainsi possible de convenir, par exemple, d'un horaire de travail différent au sein du même régime de travail ou de recourir au télétravail, pour des périodes renouvelables pouvant aller jusqu'à 12 mois.

Pour les personnes âgées de 55 ans et plus, la réforme prévoit également une exception lorsqu'elles disposent d'un passé professionnel suffisant. C'est une application concrète du principe assurantiel. Je rappelle aussi que le taux d'emploi des 55-64 ans a fortement progressé en Belgique au cours des dernières décennies. Cette évolution ne peut pas être dissociée d'une politique poursuivie avec constance visant à limiter les différents mécanismes de sortie anticipée du marché du travail durant cette même période. Il faut poursuivre cette évolution, lutter contre les discriminations liées à l'âge et adapter le travail lorsque c'est nécessaire, plutôt que considérer que les travailleurs plus âgés n'ont plus leur place sur le marché du travail.

Je rappelle également les mesures qui existent pour les travailleurs à partir de 55 ans afin de faciliter des carrières plus longues, notamment les emplois de fin de carrière, que ce gouvernement a réformés en accord avec les partenaires sociaux.

S'agissant des personnes présentant des problèmes de santé, la réponse doit également être correcte. Une personne malade doit être évaluée et protégée par l'assurance maladie-invalidité. Une personne qui peut travailler doit être accompagnée vers l'emploi ou la formation. Une personne qui relève de l'aide sociale doit pouvoir être accompagnée par le CPAS. Le véritable enjeu est de ne laisser personne sans réponse, mais aussi de donner la bonne réponse.

Enfin, la réforme fait l'objet d'un monitoring précis par l'ONEM, en collaboration avec les SPF Sécurité sociale et Emploi, le SPP Intégration sociale, l'INAMI, les services régionaux de l'emploi et d'autres institutions. Si des effets spécifiques et objectifs apparaissent pour certains publics, ils devront être analysés sérieusement.

Je ne nie donc pas les fragilités. Mais je refuse l'idée selon laquelle maintenir des personnes pendant des années dans le chômage, sans perspective réelle de retour à l'emploi, constituait une politique sociale satisfaisante. La meilleure protection durable reste l'emploi lorsque le travail est possible, une formation lorsqu'elle est nécessaire, et une protection sociale adaptée lorsque la personne ne peut réellement pas travailler.

70 Vraag van Vincent Van Quickenborne aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De Brusselse kwartaalgrens voor studentenarbeid" (56018039C)

70 Question de Vincent Van Quickenborne à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La limite trimestrielle bruxelloise pour le travail des étudiants" (56018039C)

Meneer de minister,

Sinds 2025 kunnen studenten federaal 650 uur per kalenderjaar werken met toepassing van de voordelige solidariteitsbijdrage. Die grens is geen arbeidsverbod: na de overschrijding kan de student blijven werken, maar zijn de gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.

Voor studenten die in Brussel wonen, geldt daarnaast een heel andere logica. Om het recht op kinderbijslag te behouden, mogen zij maximaal 240 uur per kwartaal werken. Wie één uur te veel werkt, verliest de kinderbijslag voor het volledige kwartaal. Alleen tijdens het derde kwartaal geldt een uitzondering wanneer de student nadien zijn studies voortzet.

Daardoor kan een student ruimschoots binnen het federale contingent van 650 uur blijven en toch kinderbijslag verliezen, louter omdat de uren anders over het jaar zijn gespreid. De federale overheid moedigt studenten aan om meer te werken, terwijl de Brusselse regelgeving hen daarvoor financieel kan bestraffen. Bovendien volgt de Student@Work-teller hoofdzakelijk het federale jaarcontingent, waardoor de Brusselse kwartaalgrens voor studenten en ouders onvoldoende zichtbaar is.

Hierover heb ik volgende vragen:

1. Bevestigt u dat de federale grens van 650 uur uitsluitend betrekking heeft op het gunstige socialezekerheidsregime, terwijl de Brusselse grens van 240 uur enkel een voorwaarde is voor het behoud van de kinderbijslag en geen verbod om meer te werken?
2. Werd bij de verhoging van het federale contingent tot 650 uur onderzocht welke gevolgen de uiteenlopende regionale regels inzake kinderbijslag zouden hebben? Werd hierover vooraf overleg gepleegd met de deelstaten?
3. Acht u het wenselijk dat Brusselse studenten ondanks het federale jaarcontingent hun uren per kwartaal moeten spreiden en bij een beperkte overschrijding onmiddellijk de kinderbijslag voor drie volledige maanden verliezen?
4. Bent u bereid met de Brusselse autoriteiten te overleggen over een betere afstemming op het federale jaarcontingent en over een minder abrupte sanctie bij een beperkte overschrijding?
5. Zal u de RSZ vragen om in Student@Work een afzonderlijke Brusselse kwartaalteller en een automatische waarschuwing op te nemen, zodat studenten niet pas achteraf ontdekken dat hun gezin de kinderbijslag verliest?

Antwoord - Réponse:

Het is correct dat er vandaag een gunstig socialezekerheidsstelsel bestaat voor studenten die maximaal zes honderd vijftig (650) uren werken met een studentenovereenkomst.

De werkgever is dan geen gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd, maar enkel een solidariteitsbijdrage.

Wanneer de zes honderd vijftig (650) uur worden overschreden, zijn vanaf het zes honderd één en vijftigste (651e) uur de gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.

De website Student@work bevat informatie over het aantal uren dat een student kan werken zonder het recht op kinderbijslag te verliezen. De RSZ overlegt bovendien regelmatig met de bevoegde diensten voor de kinderbijslag, zodat de informatie op Student@work afgestemd blijft op de evoluerende regelgeving in de verschillende regio's.

De haalbaarheid van een afzonderlijke teller of een automatisch waarschuwingssysteem werd tot op heden nog niet onderzocht. Ik zal mijn diensten vragen om deze piste verder te bekijken en de technische haalbaarheid en de mogelijke meerwaarde ervan te onderzoeken.

De regeling inzake de toekenning van de gezinsbijslag behoort tot de bevoegdheid van de deelstaten. Het is dan ook aan de Brusselse overheid om de voorwaarden en modaliteiten voor het behoud van het recht op gezinsbijslag vast te leggen.

Uiteraard zijn mijn diensten steeds bereid om, indien de Brusselse overheid daarom verzoekt, overleg te plegen over de afstemming tussen beide regelgevingen.

71 Question de Anne Pirson à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les formations aux métiers en pénurie et le retour durable à l'emploi" (56018052C)

71 Vraag van Anne Pirson aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De opleidingen voor knelpuntberoepen en duurzame re-integratie" (56018052C)

Monsieur le Ministre,

La Belgique est confrontée à des pénuries de main-d'œuvre persistantes dans de nombreux secteurs essentiels de notre économie. Les métiers des soins, de la construction, de l'industrie, du transport ou encore des technologies notamment peinent à recruter, alors même que de nombreux demandeurs d'emploi souhaitent retrouver une activité professionnelle.

Dans ce contexte, les formations menant à un métier en pénurie constituent un levier essentiel. Elles permettent à des demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences recherchées par les employeurs et favorisent un retour durable sur le marché du travail. C'est précisément la raison pour laquelle notre Gouvernement a maintenu la possibilité, sous certaines conditions, de conserver le bénéfice des allocations de chômage pendant la durée de ces formations.

Les chiffres récemment communiqués par votre administration montrent une hausse importante du nombre de personnes qui choisissent cette voie ces derniers mois. Certains y voient avant tout un risque d'utilisation abusive du dispositif. Vous avez, pour votre part, souligné qu'il s'agissait d'une évolution positive, tout en rappelant qu'il appartient aux Régions de veiller à la qualité des formations et à leur adéquation avec les besoins du marché de l'emploi.

Vous le savez Monsieur le Ministre, pour les Engagés, au-delà des débats sur les intentions prêtées aux demandeurs d'emploi, l'enjeu principal est de savoir si ces formations remplissent effectivement leur mission : permettre à davantage de personnes d'accéder à un emploi durable dans un métier en pénurie. C'est en effet à cette aune que le succès du dispositif devrait être apprécié, a fortiori dans le cadre de notre réforme du chômage.

Partant, Monsieur le Ministre :

- 1) Disposez-vous déjà de données relatives au taux d'achèvement des formations et au taux d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi ayant bénéficié de cette dispense ?
- 2) Comment le Gouvernement fédéral travaille-t-il avec les Régions afin de s'assurer que ces formations répondent effectivement aux besoins des employeurs et débouchent sur des emplois durables ?
- 3) Partagez-vous l'analyse selon laquelle l'évaluation de ce dispositif doit avant tout reposer sur son efficacité en matière de retour durable à l'emploi, plutôt que sur une présomption d'abus fondée sur la seule augmentation du nombre d'inscriptions ?

Je vous remercie pour vos réponses, Monsieur le Ministre.

Antwoord - Réponse:

Question 1

L'ONEM ne dispose pas directement de données relatives aux taux d'achèvement ou d'insertion des formations professionnelles. Ces données peuvent être partiellement trouvées sur les sites des organismes régionaux mais à ce jour, elles ne distinguent pas les taux d'achèvement et les taux d'insertion professionnelle relatifs aux formations spécifiques pour des métiers en pénurie.

Sur la base des données à sa disposition, l'ONEM a néanmoins publié en 2025 l'étude « Dispenses pour formations professionnelles et impact sur les secteurs en pénurie ».

L'ONEM a suivi le parcours de plus de 16.000 chômeurs sortis de dispense pour formation professionnelle ou reprise d'études en 2021 et 2022 et ayant accédé à un emploi dans un des cinq secteurs en pénurie pris en compte (la santé, la construction, l'enseignement, les transports et l'Horeca) dans les 12 mois suivant leur sortie du dispositif de dispense.

L'étude révèle « une plus-value manifeste pour les sortants de dispense qui trouvent un emploi dans un des secteurs étudiés par rapport aux autres sortants ayant travaillé durant la période de suivi. Tant le nombre de jours travaillés que le taux d'emploi mois par mois (qui met en lumière la stabilité de l'emploi) sont supérieurs, parfois largement, aux moyennes observées pour l'ensemble. »

« Le secteur de la santé présente les meilleurs résultats en termes de jours prestés (plus de 80% de jours travaillés en moyenne) et le secteur des transports la meilleure courbe de stabilité d'emploi (87 à 89% de personnes en emploi dans le secteur en fin de période de suivi). On notera que ces deux secteurs sont touchés par une pénurie multifactorielle essentiellement quantitative. Le secteur de la construction présente des chiffres très favorables également mais une courbe de stabilité d'emploi un peu stagnante à partir du 5^{ème} mois de suivi. »

Nous renvoyons vers la publication complète pour plus de détails sur l'évaluation des dispositifs.

DISPENSES POUR FORMATIONS PROFESSIONNELLES ET IMPACT SUR LES SECTEURS EN PENURIE

Question 2 :

L'accompagnement vers l'emploi et la formation des demandeurs d'emploi relèvent des compétences des Régions. Dans le cadre de la Conférence interministérielle Emploi, les sujets qui s'y rapportent sont discutés en vue de mener une politique cohérente et mutuellement renforçante au-delà des différents niveaux de compétence.

Dans le cadre de la réforme du chômage, une concertation approfondie a eu lieu au sein de la Conférence interministérielle Emploi ainsi que dans le cadre de contacts bilatéraux au sujet des modifications apportées à la réglementation fédérale du chômage. Cette réforme a conduit à une réglementation fortement orientée vers l'activation. Elle crée ainsi un cadre qui renforce les Régions dans leur rôle d'accompagnement des demandeurs d'emploi vers l'emploi, y compris par l'offre de formations.

Il ressort des données de l'ONEM que la durée moyenne d'une formation menant à un métier en pénurie est de 9 mois. Une telle formation reste donc largement possible dans le cadre d'un droit aux allocations limité dans le temps, d'une durée de 1 à maximum 2 ans.

En outre, une exception à la limitation dans le temps du droit aux allocations a été prévue pour la durée restante de la formation, d'une part pour les formations d'infirmier ou d'aide-soignant, et d'autre part pour les formations menant à un métier en pénurie entamées avant le 1er janvier 2026.

Question 3 :

En ce qui concerne votre troisième question, la dispense de disponibilité sur le marché du travail en raison du suivi d'une formation — sur laquelle reposent également les exceptions à la limitation dans le temps — relève de la compétence des Régions.

On peut donc attendre des Régions que l'octroi de cette dispense se fasse de manière rigoureuse et qu'elles assurent un suivi attentif afin de vérifier que le demandeur d'emploi suit effectivement la formation et que celle-ci, compte tenu des progrès réalisés, demeure pertinente dans le cadre de la réinsertion du demandeur d'emploi sur le marché du travail.

Il va de soi que l'utilisation abusive de formations dans le but de contourner la limitation dans le temps des allocations de chômage est totalement inacceptable. Dans ce cas, la dispense doit être supprimée, ce qui met également fin à la prolongation du droit aux allocations.

72 Question de Isabelle Hansez à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'absence de campagne d'inspection dans le secteur des titres-services" (56018058C)

72 Vraag van Isabelle Hansez aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het uitblijven van een inspectiecampagne in de dienstensectoren" (56018058C)

Monsieur le Ministre,

Les campagnes d'inspection menées par l'Inspection du bien-être au travail dans le secteur des titres-services entre 2022 et 2024 ont mis en évidence des manquements particulièrement préoccupants. Les rapports successifs relèvent notamment des insuffisances récurrentes en matière de protection de la maternité, d'analyse des risques liés aux produits chimiques, de prévention des risques ergonomiques et de surveillance de la santé. Le rapport final de 2024 qualifie même plusieurs de ces constats de « problématiques ».

Face à des conclusions aussi préoccupantes, on pouvait légitimement s'attendre à un renforcement des contrôles. Pourtant, il ressort qu'aucune nouvelle campagne d'inspection sectorielle n'a été organisée dans le secteur des titres-services en 2025. Certes, 27 entreprises ont fait l'objet de contrôles, mais ceux-ci sont essentiellement intervenus à la suite d'accidents du travail ou de plaintes, ainsi que, de manière plus limitée, dans le cadre du plan de contrôle pluriannuel.

Les Engagés s'interrogent sur ce choix Monsieur le Ministre.

Lorsque des campagnes d'inspection mettent en évidence, durant trois années consécutives, des manquements aussi importants dans un secteur qui emploie des dizaines de milliers de travailleurs, principalement des femmes, l'absence d'une nouvelle campagne ciblée peut donner le sentiment que ces constats n'ont pas donné lieu au suivi qu'ils appelaient. Les contrôles réactifs sont indispensables, mais ils ne peuvent remplacer une politique d'inspection préventive et structurelle lorsqu'un risque sectoriel est clairement identifié.

Dès lors, Monsieur le Ministre :

- 1) Pour quelles raisons avez-vous décidé de ne pas organiser de campagne d'inspection sectorielle dans le secteur des titres-services en 2025 malgré les constats particulièrement préoccupants dressés par l'Inspection du bien-être (sur laquelle vous exercez la tutelle) au travail entre 2022 et 2024 ? Etiez-vous au courant de cette absence de campagne d'inspection ?
- 2) Pouvez-vous vous engager à relancer une campagne d'inspection spécifique en 2026 afin de vérifier que les entreprises concernées ont effectivement remédié aux manquements constatés ?
- 3) Plus largement, quelles mesures comptez-vous prendre pour garantir que les infractions répétées constatées dans ce secteur fassent l'objet d'un suivi effectif et, lorsque cela s'impose, de sanctions suffisamment dissuasives ?

Je vous remercie pour vos réponses, Monsieur le Ministre.

Antwoord - Réponse:

Le plan d'action du SIRS lutte contre la fraude sociale 2025-2026 stipulait que le SIRS élaborerait un plan d'action pour réaliser 40 contrôles coordonnés et multidisciplinaires dans le secteur des titres-services sur base annuelle.

Ces inspections coordonnées et multidisciplinaires seraient menées par les services d'inspection des entités fédérées chargées de l'agrément et du contrôle du respect des conditions d'agrément ainsi que par les services fédéraux d'inspection sociale mentionnés ci-après : Direction générale Contrôle du bien-être au travail (DG CBE), Direction générale Contrôle des lois sociales (DG CLS), l'Office national de sécurité sociale (ONSS), l'Office national de l'emploi (ONEM).

Pour cette raison, la DG CBE, la direction sous la tutelle du ministre de l'emploi, n'a plus poursuivi la campagne d'inspection dans le secteur des titres-services menée de manière autonome en 2022, 2023 et 2024 en 2025, mais a intégré ces 40 inspections coordonnées et multidisciplinaires dans la planification des inspections 2025.

Cependant, ces inspections coordonnées issues du plan d'action du SIRS n'ont pas été réalisées en 2025. Pour plus d'informations à ce sujet, je vous renvoie au ministre responsable de la lutte contre la fraude sociale, Rob Beenders.

Le plan d'action 2026-2027 du SIRS comprend également 40 inspections communes et multidisciplinaires dans le secteur des titres- services pour 2026, avec le SIRS comme chef de projet.

Ici aussi, les inspections du travail (DG CBE et DG CLS) attendent les initiatives que le SIRS prendra à cet égard. Ces inspections sont également incluses dans la planification de l'inspection du travail 2026 de la DG CBE ainsi que dans la DG CLS.

Je vous invite donc à poser vos questions au Ministre Beenders, qui a l'autorité du SIRS, pour l'état d'avancement de ce projet du SIRS.

Par ailleurs , lors de la rédaction d'un procès-verbal, rédigé par la DG CBE, constatant une infraction dans le secteur des titres services, l'Auditeur du travail est systématiquement sollicité pour obtenir l'autorisation de communiquer ces informations aux entités fédérées compétentes pour l'agrément et le respect des conditions d'agrément afin que des mesures appropriées puissent également être prises sous cet angle à l'égard des contrevenants.

73 Question de Anne Pirson à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La protection des délégués syndicaux chez H&M Logistics" (56018061C)

73 Vraag van Anne Pirson aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De bescherming van de vak-bonds-af-ge-vaar-dig-den bij H&M Logistics" (56018061C)

Monsieur le Ministre,

À la suite du conflit social intervenu dans le cadre de la restructuration du site H&M de Ghlin, il est apparu que deux délégués syndicaux faisaient l'objet de procédures judiciaires engagées par leur employeur en raison de faits survenus dans le contexte de ce conflit collectif.

Sans préjuger de l'issue de ces procédures Monsieur le Ministre, cette situation soulève des questions importantes quant à la protection des représentants des travailleurs dans l'exercice de leur mandat. Le modèle belge de concertation sociale repose sur l'existence de représentants syndicaux libres d'exercer leur mission sans craindre de représailles lorsqu'ils défendent les intérêts des travailleurs dans le cadre de conflits sociaux.

Cette protection trouve d'ailleurs son fondement tant en droit belge qu'en droit international et européen. La liberté syndicale étant garantie aussi bien par l'Organisation internationale du Travail que par la Convention européenne de sauvegarde ou encore la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui consacrent respectivement la liberté d'association et le droit de négociation et d'actions collectives. La jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme rappelle d'ailleurs que les représentants syndicaux doivent pouvoir exercer effectivement leur mandat sans que celui-ci soit vidé de sa substance par des mesures susceptibles de produire un effet dissuasif.

Dans un contexte où le dialogue social est plus que jamais essentiel pour prévenir et résoudre les conflits collectifs, il importe de veiller à préserver un juste équilibre entre le droit d'accès au juge et la protection effective de l'action syndicale.

Partant, Monsieur le Ministre :

- 1) Avez-vous connaissance de ces poursuites judiciaires ? Comment appréciez-vous l'impact que peuvent avoir des procédures judiciaires dirigées contre des délégués syndicaux sur l'exercice effectif de leur mandat et sur le bon fonctionnement de la concertation sociale ?*
- 2) Considérez-vous que le cadre juridique actuel garantit une protection suffisante des représentants des travailleurs contre d'éventuelles procédures susceptibles de produire un effet dissuasif sur l'exercice de leurs droits syndicaux ?*
- 3) Envisagez-vous d'aborder cette question avec les partenaires sociaux afin de vérifier si des garanties complémentaires sont nécessaires pour préserver l'effectivité de la liberté syndicale dans notre pays ?*

Je vous remercie pour vos réponses, Monsieur le Ministre.

Antwoord - Réponse:

Si une procédure judiciaire est effectivement en cours dans ce dossier, il ne m'appartient pas, en tant que membre du pouvoir exécutif, de me prononcer sur les faits ou sur la procédure elle-même. Cela relève de la compétence du pouvoir judiciaire. De manière générale, je tiens à souligner que la concertation sociale constitue un pilier essentiel de notre modèle de relations de travail. Celle-ci ne peut fonctionner correctement que si l'ensemble des acteurs concernés peuvent exercer leurs droits, tout en assumant leurs responsabilités et en respectant les règles de droit applicables. Il est dès lors dans l'intérêt de tous que les conflits sociaux soient traités en priorité dans le cadre de la concertation sociale et dans un climat de respect mutuel.

Je souhaite néanmoins souligner que les partenaires sociaux sont parvenus, grâce à la concertation sociale, à conclure un plan social. J'espère que celui-ci pourra désormais être mis en œuvre dans un climat serein, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs concernés par cette fermeture.

La liberté syndicale constitue un principe fondamental, consacré tant par les instruments internationaux que par notre ordre juridique interne. Les représentants des travailleurs bénéficient de différentes protections. L'appréciation de situations individuelles relève toutefois, le cas échéant, des juridictions compétentes.

Les situations individuelles doivent être appréciées à la lumière de leurs circonstances propres et ne permettent pas, à elles seules, de conclure à la nécessité de revoir le cadre existant. À ce stade, je ne dispose d'éléments objectifs justifiant l'ouverture d'une concertation spécifique avec les partenaires sociaux sur cette question, hors cadre de l'accord de gouvernement.

74 *Question de Isabelle Hansez à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Les contrôles de l'inspection du travail en périodes de forte chaleur" (56018070C)*

74 *Vraag van Isabelle Hansez aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De controles van de arbeidsinspectie tijdens hitteperiodes" (56018070C)*

Monsieur le Ministre,

Les épisodes de fortes chaleurs se multiplient et s'intensifient. Ils ne constituent plus des événements exceptionnels, mais une réalité avec laquelle les travailleurs et les employeurs doivent désormais composer. Cette évolution soulève d'importants enjeux en matière de santé, de sécurité et de bien-être au travail, en particulier pour les personnes exerçant leur activité à l'extérieur ou dans des locaux insuffisamment protégés contre la chaleur.

Le Code du bien-être au travail impose pourtant à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir les risques professionnels.

En période de fortes chaleurs, cela peut notamment impliquer une adaptation de l'organisation du travail, un accès suffisant à l'eau potable, des pauses plus fréquentes, une ventilation adéquate, voire, lorsque les circonstances l'exigent, une réorganisation des horaires ou des tâches.

À l'étranger, plusieurs États ont décidé de renforcer les contrôles pendant les épisodes de canicule. En France, par exemple, l'inspection du travail a réalisé près de 2.600 contrôles en un mois et adressé plus de 220 mises en demeure afin de vérifier le respect des obligations des employeurs.

Dans notre pays également, les épisodes de chaleur extrême sont appelés à devenir plus fréquents. Dès lors, il paraît essentiel de s'assurer que les règles relatives au bien-être au travail sont effectivement respectées et que les services d'inspection disposent des moyens nécessaires pour exercer pleinement leur mission de prévention et de contrôle.

Dès lors, Monsieur le Ministre:

1) Envisagez-vous de mettre en place, à l'avenir, des campagnes de contrôle ciblées lors des épisodes de canicule, en particulier dans les secteurs les plus exposés tels que la construction, la logistique, l'agriculture ou les services de proximité?

2) Des contrôles de l'Inspection du bien-être au travail ont-ils été réalisés lors des épisodes de fortes chaleurs de ces dernières semaines ? Dans la positive, quelles sont les principales infractions constatées et quelles suites leur ont été réservées ?

3) Plus largement, estimez-vous que notre cadre actuel de prévention et de contrôle est suffisamment adapté à la multiplication des épisodes de chaleur extrême ou des adaptations réglementaires et organisationnelles sont-elles aujourd'hui nécessaires ?

Je vous remercie pour vos réponses, Monsieur le Ministre.

Antwoord - Réponse:

1) Lors de la récente action coup de poing dans le secteur de la construction, qui a eu lieu les jeudi 25 et vendredi 26 juin derniers, les inspecteurs du travail de la Division du Contrôle régional de la Direction générale Contrôle du bien-être au travail ont systématiquement vérifié si l'employeur fournissait suffisamment d'eau potable et avait pris les mesures techniques et organisationnelles nécessaires pour protéger les travailleurs contre les risques liés à l'exposition à une chaleur excessive. Les enregistrements de cette campagne d'inspection sont toujours en plein cours et seront communiqués par un communiqué de presse.

Lors de cette action coup de poing, 116 employeurs ont été contrôlés en effectuant des travaux de construction, au cours desquels 21 infractions ont été identifiées liées à l'exposition des travailleurs à une chaleur excessive d'origine climatologique.

Ces infractions étaient réparties comme suit :

- Aucune mesure technique ou organisationnelle pour prévenir l'exposition à la chaleur et les risques qui en découlent : 8 infractions
- Pas d'eau potable disponible : 6 infractions
- Pas d'équipement de protection collective ou individuelle pour protéger les travailleurs exposés à un rayonnement solaire direct : 7 infractions.

Pour ces infractions susmentionnées, 16 avertissements écrits ont été émis et, dans trois cas, les travaux ont été arrêtés par la DG CBE.

2) Lors de la dernière canicule, du 18 au 25 juin 2026, la Direction générale Contrôle du bien-être au travail (abrégée DG CBE) a reçu un total de 108 plaintes concernant l'exposition des employés à une chaleur excessive. Dans 45 cas, une visite d'inspection a été effectuée sur le lieu de travail et 17 mesures ont également été effectuées par l'inspection avec un appareil WBGT calibré afin de vérifier si la valeur d'action pour l'exposition à une chaleur excessive n'était pas transgressée. D'après les chiffres provisoires – certaines de ces plaintes sont encore en cours de traitement – on peut dire que 25 avertissements écrits ont été émis. Dans 2 cas, des mesures coercitives ont été imposées par l'inspection et dans 1 cas, les travaux ont été arrêtés.

3) Lorsque les températures régnantes transgressent les valeurs d'action pour l'exposition à la chaleur mentionnées à l'article V.1-3, §2 du Code, soit mesurées directement avec l'indice WBGT, soit calculées à partir du mesurage des paramètres climatologiques, auquel cas les méthodes de mesurage et de calcul utilisées sont déterminées, après l'avis du conseiller en prévention-médecin du travail ou du conseiller en prévention hygiène du travail et après accord du comité de prévention et de protection au travail, l'employeur doit, sur base de l'analyse des risques, procéder préalablement à l'établissement d'un programme de mesures techniques et organisationnelles afin de prévenir ou de limiter au minimum l'exposition des travailleurs à une chaleur excessive et les risques qui en découlent.

La mise en œuvre correcte d'un tel programme, qui contient un ensemble de mesures techniques et organisationnelles, soumises à l'avis du conseiller en prévention compétent et du comité de prévention et de protection au travail, et en l'absence d'un comité auprès de la délégation syndicale, ou en l'absence d'une délégation syndicale auprès des employés eux-mêmes, offre des garanties suffisantes pour protéger les travailleurs contre les risques d'exposition à une chaleur excessive d'origine climatique.

75 Question de Sarah Schlitz à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le rapport du Bureau fédéral du Plan sur le travail étudiant" (56018072C)

75 Vraag van Sarah Schlitz aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het verslag van het Federaal Planbureau over studentenarbeid" (56018072C)

Monsieur le ministre,

Selon un récent rapport du Bureau du Plan consacré au travail étudiant, le recours à celui-ci a fortement augmenté ces dernières années (+58 % entre 2017 et 2024), à un rythme largement supérieur à celui de l'emploi régulier.

Le rapport rappelle également que la littérature scientifique met en évidence qu'au plus un étudiant travaille, au plus les effets négatifs se répercutent sur les performances scolaires et la durée des études. Les effets positifs sur l'insertion professionnelle apparaissent, quant à eux, limités et concernent surtout les emplois en lien avec les études. Enfin, le Bureau du Plan estime que ses analyses suggèrent l'existence d'un phénomène de substitution entre travail étudiant et emploi régulier peu qualifié.

Ces constats sont à l'opposé de la trajectoire poursuivie par le gouvernement, qui consiste à élargir progressivement le recours au travail étudiant (augmentation à 650h et élargissement à 15 ans). Le rôle premier d'un étudiant est d'aller au cours, de rédiger ses travaux et d'étudier et non de travailler pour financer ses études ou ses besoins essentiels.

Monsieur le ministre,

- Comment interprétez-vous les conclusions du Bureau du Plan relatives aux effets d'un travail étudiant intensif sur la réussite des études ?
- Considérez-vous préoccupant le risque de substitution entre travail étudiant et emploi régulier peu qualifié mis en évidence par le rapport ? Entendez-vous objectiver ce phénomène et, le cas échéant, prendre des mesures pour l'éviter ?
- Êtes-vous disposé à examiner une évolution du statut afin que les périodes de travail étudiant ouvrent également des droits sociaux, notamment en matière de pension et d'assurance chômage, au lieu de constituer une forme d'emploi largement exonérée de cotisations sociales ?

Je vous remercie.

Antwoord - Réponse:

Le travail étudiant remplit un double rôle : d'une part, il aide les entreprises à faire face aux pics temporaires de la demande de main-d'œuvre; d'autre part, il offre aux jeunes une première expérience professionnelle et une première entrée en matière accessible du marché du travail. Ils apprennent à connaître le marché du travail, développent un réseau, apprennent à gérer des responsabilités et leur premier salaire. Ce sont là autant d'atouts précieux pour la suite de leur carrière. Cette vision est à la base de la réforme du travail étudiant comme cela a été repris dans l'accord de gouvernement. Cette réforme peut ainsi contribuer à atteindre un taux d'emploi élevé.

L'analyse du Bureau fédéral montre que l'on fait de plus en plus appel aux étudiants jobistes ces dernières années, que le travail étudiant, lorsqu'il dépasse un certain niveau, peut avoir une incidence tant sur les résultats scolaires que sur la durée des études, mais que l'on observe également des effets positifs sur l'insertion sur le marché du travail après les études.

Par ailleurs, elle pointe également que l'extension à 650 heures de travail ne concerne que 5 % des étudiants jobistes. La réduction d'impôt n'aurait aucun impact, et l'extension à tous les étudiants âgés de 15 ans ne concernerait que 1 % des étudiants jobistes.

Enfin, l'analyse met en évidence des similitudes entre les jobs étudiants et les emplois peu qualifiés. Le Bureau du Plan affirme que cela pourrait indiquer un éventuel effet de substitution entre les deux, mais ajoute immédiatement que cet état de chose ne peut être confirmé – ou justement pas – que par des analyses complémentaires s'appuyant sur des données plus complètes.

Il va de soi qu'il convient d'assurer un bon suivi de ces réformes. Il est toutefois trop tôt pour tirer des conclusions à ce stade. En effet, bien que l'étude montre que nous devons rester vigilants face à d'éventuels effets secondaires, il est loin d'être certain que ceux-ci se produiront effectivement. Le Bureau du Plan souligne lui-même explicitement que les travailleurs classiques et les étudiants présentent des caractéristiques très différentes en ce qui concerne la durée hebdomadaire du travail, le travail le week-end et les coûts de main-d'œuvre. Dans les secteurs économiques où l'on a besoin d'une main-d'œuvre bon marché et travaillant à temps très partiel le week-end, il semble donc que le recours à des travailleurs classiques serait difficile. Dans ces cas-là, le travail étudiant ne serait guère, voire pas du tout, substituable au travail classique. Les chiffres dont nous disposons à ce jour montrent également que l'emploi classique a lui aussi continué à progresser, ce qui corrobore la nuance apportée par le Bureau du Plan.

Enfin, il est important de rappeler que le rapport du Bureau fédéral du Plan porte sur le travail étudiant et non sur la réforme de l'assurance chômage. Il ne constitue donc pas, en tant que tel, une base d'évaluation de la limitation des allocations dans le temps. Cette réforme devra être suivie et évaluée sur la base de ses propres indicateurs.

76 Vraag van Nahima Lanjri aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De artikel 60-tewerkstelling" (56018082C)

76 Question de Nahima Lanjri à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'emploi dans le cadre de l'article 60" (56018082C)

Artikel 60-tewerkstellingen bieden mensen in een kwetsbare situatie een kans om via het OCMW werkervaring op te bouwen en zo terug de weg naar de arbeidsmarkt te vinden. Dat principe ondersteunen wij. Maar de praktijk toont ons dat de overgang ná een artikel 60-contract voor velen een terugval betekent in plaats van een opstap. Organisaties wijzen op de verkorting van het traject naar één jaar en geven aan dat deze periode te kort is om deze moeilijke doelgroep terug naar werk te begeleiden.

Wanneer een artikel 60-contract afloopt en de betrokkene niet direct werk vindt, heeft die recht op een werkloosheidsuitkering via de vakbond of de hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen. Maar de administratieve verwerking van dat dossier duurt gemiddeld twee maanden en start pas na afloop van het artikel 60-traject. Twee maanden zonder inkomen, voor mensen die een jaar gewerkt hebben aan een laag loon en dus nauwelijks reserves hebben opgebouwd is voor veel mensen onoverbrugbaar.

Mijn vragen:

- Hoe evalueert u de effecten van de verkorting tot van de artikel 60-trajecten tot 1 jaar? Hoe kunnen we het draaideureffect tegengaan?*
- Waarom duurt de verwerking van een werkloosheidsdossier na een artikel 60-tewerkstelling zo lang?*
- Waarom worden deze gegevens niet systematisch en onmiddellijk doorgestuurd voor het einde van het art. 60-contract, zodat deze gegevens al op voorhand bekend zijn bij de uitbetalingsinstellingen in het geval men geen nieuw werk heeft gevonden?*
- Welke stappen zal u zetten om deze verwerkingstermijn structureel te verkorten? Zal u bijvoorbeeld in overleg gaan met de minister van Maatschappelijke Integratie en de sociale partners uitbetalingsinstellingen om werk te maken van een betere gegevensdeling?*
- Hoeveel procent van de mensen uit een artikel 60-traject vond het voorbije jaar al duurzaam werk?*

Antwoord - Réponse:

Mevrouw Lanjri,

Vraag 1:

In het regeerakkoord werd een duidelijke keuze gemaakt voor een activerend beleid, ook ten aanzien van de begunstigen van het leefloon. Dat is vooral een kwestie van sociaal beleid. Een job is immers de beste garantie tegen armoede.

Een tewerkstelling op basis van artikel 60 van de organieke wet betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn is 1 van diverse instrumenten die de OCMW's ter beschikking hebben om die doelstelling vorm te geven. Deze tewerkstellingen zijn evenwel qua duur beperkt tot de periode die voor de tewerkgestelde persoon nodig is om gerechtigd te worden op volledige sociale uitkeringen.

Hoewel deze wetgeving duidelijk beoogt de begunstigden van OCMW via deze tewerkstellingsvorm naar de gewone arbeidsmarkt toe te leiden, is ze geen garantie op een onmiddellijk positief resultaat, zijnde een duurzame tewerkstelling buiten het kader van artikel 60. We mogen niet uit het oog verliezen dat het doelpubliek van deze tewerkstellingen doorgaans ver van de reguliere arbeidsmarkt verwijderd is.

Wie niet meteen volgend op de tewerkstelling onder artikel 60 in een andere tewerkstelling aan de slag kan, kan dus aanspraak maken op werkloosheidsuitkeringen. De duur van de tewerkstelling onder artikel 60 garandeert immers dat men het recht op werkloosheidsuitkeringen kan openen.

Uitkeringsgerechtigde werklozen worden door de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling begeleidt naar werk en zij worden ook gecontroleerd op hun werkzoekgedrag. Ook het uitgebreide opleidingsaanbod van die gewestelijke diensten helpt werklozen de weg naar een nieuwe job te vinden.

De werkloosheidsuitkering is met andere woorden geen noodlot, maar moet, ook voor deze mensen, een verdere springplank naar de arbeidsmarkt zijn.

De situatie is door de hervorming van de werkloosheidsuitkeringen reeds grondig verandert. Voordien kon men immers op basis van 1 tewerkstelling artikel 60 van, afhankelijk van de leeftijd, 1 tot 2 jaar, het recht op werkloosheidsuitkeringen openen zonder beperking in de tijd.

Wie op basis van een tewerkstelling artikel 60 het recht op werkloosheidsuitkeringen opent zal, sinds de hervorming, echter aanspraak kunnen maken op werkloosheidsuitkeringen voor minstens 1 jaar en afhankelijk van het beroepsverleden, maximaal 2 jaar.

Vragen 2 en 3:

Wanneer het werkloosheidsdossier volledig is ingediend, behandelt de RVA de aanvraag in principe binnen maximaal 12 werkdagen. De RVA komt pas tussen nadat de uitbetalingsinstelling een aanvraag om werkloosheidsuitkeringen heeft ingediend.

Wat de gegevensoverdracht tussen het OCMW en de uitbetalingsinstellingen betreft, speelt de RVA geen rol. De RVA komt pas tussen zodra de uitbetalingsinstelling een volledig dossier heeft ingediend.

Vraag 4:

Het structurele probleem in de werkloosheidsverzekering de complexe organisatie van de sector waarbij een werkloosheidsaanvraag moet worden ingediend via een van 4 uitbetalingsinstellingen, een publieke en 3 private instellingen, waarna deze de uitkeringsaanvraag op zijn beurt volledig en correct moet indienen bij de RVA, die over het recht op uitkeringen beslist. Indien dit niet volledig en correct gebeurt, dient dit dus tussen die instanties te worden over en weer gestuurd, waarbij in voorkomend geval de uitbetalingsinstelling op zijn beurt ook nog opnieuw contact moet opnemen met de sociaal verzekerde of een andere, derde partij, bijvoorbeeld de werkgever. Eens de beslissing genomen kon worden, dient de uitbetalingsinstelling op zijn beurt weer over te gaan tot de uitvoering daarvan, zijnde de betaling.

Die complexe organisatie zorgt ervoor dat de behandelingstermijn sterk kan uiteenlopen tussen een dossier waarvoor alle actoren van bij aanvang zeer snel en volledig correct handelen en een dossier waarbij er zich problemen stellen.

De werkloosheidsreglementering voorziet bovendien in zeer ruime indieningstermijnen. Voor een aanvraag van volledige werkloosheid mag het dossier worden ingediend bij de RVA tot 2 maand na de uitkeringsaanvraag. Die termijn kan onder bepaalde hypothesen nog verder uitgebreid worden. Die ruime termijnen zijn een zwaard dat aan 2 kanten snijdt. Enerzijds kan zo maximaal gegarandeerd worden dat iedereen die een aanspraak kan maken op een werkloosheidsuitkering, die ook aanspraak

ook effectief kan realiseren, zelfs indien men administratief niet zeer snel ageert. Anderzijds zorgt dat er ook voor dat in extremis uitkeringsaanvragen lange tijd kunnen aanslepen.

Dit alles wordt nog versterkt door de zeer beperkte graad van digitalisering binnen de sector. Een digitale uitkeringsaanvraag is nog steeds niet via alle uitbetalingsinstellingen mogelijk, en waar ze al mogelijk is, blijft ze beperkt tot slechts enkele hypothesen.

Ik heb dan ook de nodige acties ondernomen om de vooruitgang in de digitalisering van de werkloosheidsaanvragen en de implementatie van eGov 3.0 binnen de sector te verbeteren, zoals ik eerder al in meer detail heb toegelicht binnen deze commissie. Het regeerakkoord moet op dit vlak worden uitgevoerd.

De digitalisering van de sector is de sleutel tot snellere processen dankzij de snelle interactiemogelijkheden en de opportuniteiten inzake automatisatie. Ze creëert bovendien tijd en ruimte voor die sociaal verzekerden die nood hebben aan een sterkere persoonlijke begeleiding.

Vraag 5:

Er zijn geen cijfers betreffende de duurzame uitstroom naar werk van mensen toegelaten in de werkloosheid op basis van een artikel 60-tewerkstelling voor het voorbije jaar. Een studie van de RVA uit 2023, beschikbaar op hun website bevat evenwel nuttige informatie in dit kader en ik beveel u dan ook de lezing daarvan van harte aan.