

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

28 oktober 2016

**ALGEMENE BELEIDSNOTA (\*)**

**Werk**

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

28 octobre 2016

**NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE (\*)**

**Emploi**

---

*Zie:*

Doc 54 **2111/ (2016/2017):**

001: Lijst van Beleidsnota's.

002 tot 017: Beleidsnota's.

---

(\*) Overeenkomstig artikel 111 van het Reglement.

---

*Voir:*

Doc 54 **2111/ (2016/2017):**

001: Liste des notes de politique générale.

002 à 017: Notes de politique générale.

---

(\*) Conformément à l'article 111 du Règlement.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:	Abréviations dans la numérotation des publications:
DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54 <sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54 <sup>e</sup> législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA: Questions et Réponses écrites
CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV: Beknopt Verslag	CRABV: Compte Rendu Analytique
CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)	CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN: Plenum	PLEN: Séance plénière
COM: Commissievergadering	COM: Réunion de commission
MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers	Publications officielles éditées par la Chambre des représentants
Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.dekamer.be e-mail : publicaties@dekamer.be	Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.lachambre.be courriel : publicaties@lachambre.be
De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier	Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

## INHOUD

1. INLEIDING .....	5
2. SITUATIE OP DE ARBEIDSMARKT .....	5
3. WERKBAAR EN WENDBAAR WERK .....	7
A. De sokkel.....	7
B. Het menu .....	9
4. MODERNISERING VAN DE WET VAN 1996 .....	11
5. WELZIJN OP HET WERK .....	12
Re-integratie .....	12
Bescherming tegen asbest.....	13
Controlegeneeskunde .....	13
Administratieve vereenvoudiging en codificatie.....	13
KMO's .....	14
6. SOCIAAL OVERLEG .....	14
Fondsen voor bestaanszekerheid .....	14
Paritaire comités .....	14
Harmonisering statuut arbeiders-bedienden .....	15
Jaarlijkse vakantie .....	15
Digitalisering .....	16
Bonusplannen (cao nr. 90) .....	16
7. MODERNISERING VAN HET ARBEIDSRECHT .....	17
Nachtarbeid in de e-commerce .....	17
Discriminatie .....	17
Studentenarbeid .....	19
Jeugdlonen .....	19
Archivering elektronische arbeidsovereenkomsten .....	19
De autonome medewerker .....	19
Transitievergoeding .....	20
Mobiliteitsbudget .....	21
8. STRIJD TEGEN SOCIALE FRAUDE .....	21
Detachering .....	21
Schijnzelfstandigen .....	21
RVA-maatregelen inzake de strijd tegen sociale fraude.....	22
Uitbreiding e-PV .....	22
9. INTERNATIONAAL.....	23
Single Permit .....	23
Brexit.....	24
10. VERWEZENLIJKINGEN 2016 .....	24
Loonevolutie .....	24
Studentenarbeid .....	24
Grensoverschrijdende tewerkstelling.....	25
e-Commerce.....	25
Sociale verkiezingen.....	25
Maritiem arbeidsverdrag.....	26
Havenarbeid.....	26
Werkloosheidsreglementering.....	26
SWT .....	27
Economische werkloosheid bedienden .....	27
RVA-maatregelen inzake de strijd tegen sociale fraude.....	27
Horeca .....	27
Europees kader Welzijn op het Werk .....	28
MSA .....	28
Inspectiecampagnes Toezicht Welzijn op het Werk.....	28
Seveso III .....	29
Externe diensten voor preventie en bescherming op de werkplaats .....	29

## SOMMAIRE

1. INTRODUCTION .....	5
2. LA SITUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.....	5
3. LE TRAVAIL FAISABLE ET MANIABLE.....	7
A. Le socle .....	7
B. Le menu.....	9
4. LA MODERNISATION DE LA LOI DE 1996.....	11
5. LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL .....	12
La réintégration.....	12
La protection contre l'amiante .....	13
La médecine de contrôle .....	13
La simplification administrative et la codification.....	13
Les PME.....	14
6. LA CONCERTATION SOCIALE .....	14
Les Fonds de sécurité d'existence .....	14
Les commissions paritaires.....	14
L'harmonisation des statuts ouvriers-employés.....	15
Les vacances annuelles .....	15
La digitalisation .....	16
Les plans bonus (cct n° 90) .....	16
7. LA MODERNISATION DU DROIT DU TRAVAIL.....	17
Le travail de nuit dans le secteur du e-commerce .....	17
La discrimination.....	17
Le travail étudiant .....	19
Les salaires des jeunes.....	19
L'archivage des contrats de travail électroniques .....	19
Le travailleur autonome .....	19
L'indemnité de transition .....	20
Le budget de mobilité .....	21
8. LA LUTTE CONTRE LA FRAUDE SOCIALE.....	21
Le détachement .....	21
Les faux indépendants .....	21
Les mesures de l'ONEM en matière de la lutte contre la fraude sociale .....	22
L'extension de l'e-PV.....	22
9. LE NIVEAU INTERNATIONAL .....	23
Le permis unique .....	23
Le Brexit.....	24
10. LES RÉALISATIONS DE 2016 .....	24
L'évolution des salaires.....	24
Le travail étudiant .....	24
L'occupation transfrontalière.....	25
L'e-Commerce.....	25
Les élections sociales .....	25
La convention du travail maritime.....	26
Le travail portuaire .....	26
La réglementation chômage.....	26
Le RCC .....	27
Le chômage économique des employés.....	27
Les mesures de l'ONEM en matière de lutte contre la fraude sociale .....	27
L'Horeca .....	27
Le cadre européen Bien-être au Travail.....	28
Les TMS.....	28
Les campagnes d'inspection Contrôle du Bien-être au Travail .....	28
Seveso III .....	29
Les services externes pour la prévention et la protection au travail .....	29

**Tabel: Evolutie indicatoren Europa 2020 doelstellingen en subdoelstellingen (EAK).**  
**Tableau : Évolution des indicateurs des objectifs et sous-objectifs Europe 2020 (EFT).**

	BE2010	BE2015	EU2015	BE2020	
Werkzaamheidsgraad 20-64	67,6 %	67,2 %	70,0 %	73,2 %	Taux d'emploi des 20-64 ans
Werkzaamheidsgraad vrouwen	61,6 %	63,0 %	64,2 %	69,1 %	Taux d'emploi des femmes
NEET (percentage jongeren dat niet werkt, noch onderwijs of opleiding volgt)	10,9 %	12,2 %	12,0 %	8,2 %	NEET (pourcentage de jeunes qui ne travaillent pas et ne suivent ni enseignement, ni formation)
Werkzaamheidsgraad 55-64 jaar	37,3 %	44,0 %	53,3 %	50,0 %	Taux d'emploi des 55-64 ans
Verschil in werkzaamheidsgraad tussen niet-EU-burgers en Belgen	28,5 %	23,2 %	13,9 %	<16,5 %	Différence de taux d'emploi entre Belges et citoyens non européens

Bron : FOD Economie – ADSEI – EAK (bewerking: FOD WASO)

Source : SPF Économie – DGSIE – EFT (réarrangement: SPF ETCS)

## 1. INLEIDING

De speerpunten voor het beleidsdomein Werk zijn bepaald in het regeerakkoord en in mijn beleidsnota 2015. Ze gelden voor de gehele legislatuur.

De creatie van jobs en de aanmoediging van het sociaal overleg blijven daarbij centraal staan. Het bevorderen van de economische groei moet altijd hand in hand gaan met het bevorderen van de sociale vooruitgang.

De vier hoofddoelstellingen blijven:

— Werk voor mensen die vandaag geen baan hebben, maar er wel één willen;

— Werkbaar werk voor wie vandaag wel werk heeft, en twijfelt of hij het kan volhouden;

— Een stevige financieringsbasis voor de sociale zekerheid om pensioenen, gezondheidszorgen en uitkeringen betaalbaar te houden en ons sociaal model te redden voor de generaties na ons;

— De competitiviteit van onze ondernemingen herstellen zodat zij verder gaan investeren in innovatie en opleiding en zo de basis leggen voor hernieuwde welvaarts groei voor iedereen.

In het werkjaar 2016-2017 zullen de inspanningen in hoofdzaak gericht zijn op het realiseren van de modernisering van de arbeidsmarkt en het arbeidsrecht, die zijn afgesproken in het kader van de begrotingsopmaak 2017.

Het betreft de wet werkbaar en wendbaar werk, de modernisering van de wet van 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, de verdere uitvoering van het akkoord van de sociale partners met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag en de bevordering van de ontwikkeling van de e-Commerce.

## 2. SITUATIE OP DE ARBEIDSMARKT

Voor het jaar 2015 kan een sterke herneming van de werkgelegenheidsgroei worden vastgesteld. Het totale arbeidsvolume heeft namelijk een groei gekend: in 2015 zijn netto 41 400 jobs gecreëerd. Deze stijging wordt veroorzaakt door een toename van de loontrekken met 30 400 eenheden, evenals door een toename van de zelfstandigen met 14 200 eenheden. Zowel de lastenverlagingen als de herneming van de economie hebben liggen aan de basis van deze jobcreatie, niet-

## 1. INTRODUCTION

Les points forts de la compétence politique Emploi sont définis dans l'accord de gouvernement et dans ma note de politique 2015. Ils valent pour l'ensemble de la législature entière.

A cet égard, la création d'emplois et l'investissement dans la concertation sociale gardent une position centrale. L'activation de la croissance économique et la promotion du progrès social doivent toujours aller de pair.

Les quatre objectifs principaux restent:

— Du travail pour ceux qui n'ont pas d'emploi aujourd'hui, mais qui en veulent vraiment un;

— Du travail durable pour ceux qui ont bien du travail aujourd'hui, mais qui doutent de pouvoir tenir le coup;

— Une solide base de financement pour la sécurité sociale, afin de continuer à garantir le paiement des pensions, des soins de santé et des allocations et de préserver notre modèle social pour les générations à venir;

— Restaurer la compétitivité de nos entreprises, de sorte qu'elles continuent à investir dans l'innovation et la formation, et jeter ainsi les bases d'une nouvelle croissance de la prospérité pour chacun.

Les efforts de l'année de travail 2016-2017 seront principalement focalisés sur la réalisation des modernisations du marché du travail et du droit du travail, convenues dans le cadre de l'établissement du budget 2017.

Il s'agit de la loi concernant le travail faisable et maniable, de la modernisation de la loi de 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, de la poursuite de l'exécution de l'accord des partenaires sociaux concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise et la promotion du développement de l'e-Commerce.

## 2. LA SITUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Nous pouvons observer pour l'année 2015 une forte reprise de la croissance de l'emploi. En effet, le volume de travail total a connu un accroissement: en 2015, 41 400 emplois nets ont été créés. Cette croissance se fonde sur une hausse du nombre de salariés de l'ordre de 30 400 unités ainsi qu'une hausse du nombre d'indépendants de 14 200 unités. Ce sont la réduction des charges salariales ainsi que la reprise économique qui soutiennent la création de ces emplois, même si

tegenstaande dalende trends merkbaar blijven voor de industrie, de bouw en de financiële sector.

De werkgelegenheidsgraad, zijnde het aandeel werkenden bij de bevolking op beroepsactieve leeftijd (20-64 jaar), bedroeg 67,2 % in 2015. De afstand tot de met Europa afgesproken doelstelling voor 2020 van 73,2 % en tot het gemiddelde van 70,1 % voor de EU-28 in 2015, blijft belangrijk.

De voorzichtige relance die begon in de loop van 2014, zette zich door in 2015 en zal ook doorgetrokken worden in 2016. In overeenstemming met het economisch budget van het Federaal Planbureau van september 2016 zou de binnenlandse werkgelegenheid in 2016 toenemen met ongeveer 37 700 eenheden.

In het tweede trimester van 2016 (de meest recente RSZ-gegevens waarover we beschikken), kan een verhoging met 23 078 van het aantal werknemers worden vastgesteld in vergelijking met het eerste trimester van 2016. Ten opzichte van het tweede trimester van 2015, is er een verhoging van 40 099 werknemers. Dit is dus consistent met de ramingen van het Federaal Planbureau.

Deze positieve evolutie van het aantal jobs zal zich verderzetten in 2017, met een verwachte toename ten belope van 36 400 eenheden. Deze toename is voornamelijk het gevolg van de versterking van de competitiviteit, ten gevolge van het dalen van de loonkosten, zoals het vorige jaarverslag van de Nationale Bank al opmerkte. De toename van de tewerkstelling in 2017 zal echter lager zijn dan deze die is vastgesteld in 2016, aangezien er een zwakkere groei zou zijn in de profitsector, evenals een daling van de tewerkstelling in de overheidssector met 2 000 eenheden.

De geharmoniseerde werkloosheidsgraad, die een vergelijking van werkloosheidscijfers tussen landen toelaat, bedroeg voor België eind 2015 8,5 %. Daarmee scoort België beter dan het gemiddelde van de EU-28 9,4 %. Het Federaal Planbureau voorziet bovendien een daling van de werkloosheid voor 2016 (-23 400) en 2017 (-4 000). De daling van de werkloosheid die kleiner is dan de toename van de werkgelegenheid, is het gevolg van het feit dat de bevolking op beroepsactieve leeftijd in die periode nog zal toenemen.

De evolutie van de werkgelegenheidsgraad en de werkloosheidsgraad vertoont sterke verschillen naargelang deze wordt opgesplitst naar geslacht, leeftijd en herkomst.

De kleine daling van de algemene werkgelegenheidsgraad sinds 2010 is volledig het gevolg van een

l'industrie, la construction et les activités financières observent toujours une tendance à la baisse.

Le taux d'emploi, c'est-à-dire la part d'actifs dans la population en âge d'activité professionnelle (20-64 ans), était de 67,2 % en 2015. L'écart par rapport à l'objectif fixé avec l'Europe, d'arriver, en 2020, à 73,2 % et par rapport à la moyenne de 70,1 % pour l'UE-28 en 2015, reste important.

La relance prudente qui s'est fait jour courant 2014 s'est poursuivie durant l'année 2015 et sera prolongée pendant l'année 2016. Conformément au budget économique du Bureau fédéral du Plan de septembre 2016, l'emploi intérieur augmenterait d'environ 37 700 unités en 2016.

Au deuxième trimestre de 2016 (les données ONSS les plus récentes que nous avons en notre possession), nous constatons une augmentation du nombre de travailleurs de 23 078 par rapport au premier trimestre de l'année 2016. Par rapport au deuxième trimestre de 2015, il y a une augmentation de 40 099 travailleurs. Ceci est donc cohérent avec les estimations du Bureau fédéral du Plan.

Cette évolution positive du nombre d'emplois se poursuivra en 2017, avec un accroissement attendu de l'ordre de 36 400 unités. Cet accroissement est principalement la résultante du renforcement de la compétitivité, dû à la diminution des coûts salariaux, comme l'a remarqué la Banque Nationale dans son rapport annuel précédent. Cependant, la hausse de l'emploi en 2017 sera moindre par rapport à celle observée en 2016 car nous devrions observer une plus faible croissance dans le secteur marchand ainsi qu'une diminution de l'emploi public de 2 000 unités.

Le taux de chômage harmonisé, qui permet la comparaison des chiffres de chômage entre pays, se chiffrait, en Belgique, à 8,5 % fin 2015. Ce faisant, la Belgique enregistre un meilleur score que la moyenne de l'UE-28 de 9,4 %. Le Bureau fédéral du Plan prévoit en outre une diminution du chômage pour 2016 (-23 400 unités) et 2017 (-4 000 unités). La diminution du chômage qui est plus faible que l'augmentation de l'emploi, résulte du fait que la population en âge d'activité va encore augmenter durant cette période.

L'évolution du taux d'emploi et du taux de chômage présente de grandes disparités, selon qu'on l'examine en fonction du sexe, de l'âge ou de l'origine.

La faible diminution du taux d'emploi général depuis 2010 est entièrement la conséquence de la forte dimi-

vrij sterke daling van het aantal werkende mannen. Bij hen daalde de werkgelegenheidsgraad tussen 2010 en 2015 met 1,8 %, terwijl die bij de vrouwen steeg met 1,4 %. Toch blijft de werkgelegenheidsgraad in 2015 van de mannen (71,3 %) nog steeds in belangrijke mate hoger dan die van de vrouwen (63,0 %). Hetzelfde beeld is merkbaar bij de evolutie van de werkloosheidsgraad. Deze is sinds 2012 hoger voor de mannen dan voor de vrouwen. De cijfers voor 2015 bedragen respectievelijk 9,1 % en 7,8 %.

De NEET-indicator geeft het aandeel jongeren weer dat niet werkt, niet studeert of geen opleiding volgt. Voor België bedraagt deze indicator 12,2 % in 2015, wat iets minder goed is dan het Europees gemiddelde van 12,0 % en onder de doelstelling van 8,2 % in 2020 blijft. De grootste verschillen laten zich optekenen met landen waar voor jongeren een duaal stelsel van leren en werken meer ingeburgerd is (Denemarken: 6,2 %; Oostenrijk: 7,5 %) en met landen waar werken tijdens de studies quasi de regel is (Nederland: 4,7 %).

In de leeftijdsgroep 55-64 jaar bedroeg de werkgelegenheidsgraad in 2015 44,0 %, wat 12,2 % hoger is dan tien jaar geleden. Maar ook het gemiddelde voor de EU-28 steeg in die periode fors met 11,1 % tot 53,3 % in totaal. De met Europa afgesproken doelstelling voor 2020 bedraagt voor België 50,0 %.

### 3. WERKBAAR EN WENDBAAR WERK

De wet betreffende werkbaar en wendbaar werk bestaat uit twee delen:

- De sokkel: een algemeen gedeelte, met maatregelen die onmiddellijk van toepassing zijn voor de ondernemingen;
- Het menu: een reeks maatregelen die kunnen geactiveerd worden door de sectoren.

#### A. De sokkel

##### 1. Annualisering van de arbeidsduur

Binnen het kader van de bestaande regeling inzake flexibele uurroosters (artikel 20bis van de arbeidswet), die ingevoerd kunnen worden door een collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal of op ondernemingsvlak, of via het arbeidsreglement, zal een annualisering van de arbeidsduur mogelijk gemaakt worden. De bestaande cao's en arbeidsreglementen in dit kader blijven echter ongewijzigd van kracht.

nution du nombre d'hommes actifs. Chez ces derniers, le taux d'emploi a diminué de 1,8 % entre 2010 et 2015, alors que ce taux a augmenté de 1,4 % chez les femmes. Néanmoins, le taux d'emploi des hommes reste, en 2015, nettement plus élevé (71,3 %) que celui des femmes (63,0 %). Le même constat peut être fait en ce qui concerne l'évolution du taux de chômage. Depuis 2012, ce taux est plus élevé chez les hommes que chez les femmes. Pour 2015, ces chiffres s'élèvent respectivement à 9,1 % et 7,8 %.

L'indicateur NEET mesure la part de jeunes qui sont sans emploi et qui ne participent ni à l'éducation ni à la formation. Pour la Belgique, cet indicateur était de 12,2 % en 2015, soit légèrement moins bien que la moyenne européenne de 12,0 %, et en deçà de l'objectif fixé pour 2020 de 8,2 %. Les plus grosses différences sont à noter par rapport aux pays où le système dual d'apprentissage et de travail pour les jeunes est davantage ancré dans les mœurs (Danemark: 6,2 %; Autriche: 7,5 %) et par rapport aux pays où le fait de travailler durant ses études est quasiment la règle (Pays-Bas: 4,7 %).

Dans la catégorie d'âge 55-64 ans, le taux d'emploi atteignait 44,0 % en 2015, ce qui est 12,2 % de plus que dix ans auparavant. Mais la moyenne de l'UE-28 a également connu une forte progression au cours de cette période de 11,1 % jusqu'à atteindre 53,3 % au total. L'objectif pour la Belgique, fixé avec l'Europe, est de 50,0 % pour 2020.

### 3. LE TRAVAIL FAISABLE ET MANIABLE

La loi concernant le travail faisable et maniable est constituée de deux parties:

- Le socle: une partie générale comprenant des mesures qui seront directement d'application pour les entreprises;
- Le menu: un nombre de mesures qui peuvent être activées par les secteurs.

#### A. Le socle

##### 1. L'annualisation de la durée du travail

Dans le cadre de la réglementation existante concernant les horaires flexibles (article 20bis de la loi sur le travail), qui peuvent être adoptés via une convention collective de travail au niveau du secteur ou de l'entreprise, ou via le règlement de travail, l'annualisation des heures de travail sera rendue possible. Les cct ou règlements de travail existants en la matière, resteront d'application sans modification.



## 2. Interne grens

De interne grens, die het maximale aantal uren bepaalt dat een werknemer op een gegeven moment boven de gemiddelde arbeidsduur mag gepresteerd hebben, wordt vastgesteld op 143 uren. Indien deze grens bereikt wordt, zijn nieuwe overschrijdingen slechts mogelijk nadat de werknemer minder dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur heeft gewerkt.

## 3. Vrijwillige overuren

De werknemer zal vrijwillig kunnen kiezen om maximum 100 overuren per kalenderjaar te presteren, voor zover er een aanbod is van de werkgever. Om de vrijwilligheid te garanderen, zal de werknemer elke zes maanden schriftelijk aan zijn werkgever meedelen dat hij deze overuren wenst te presteren. Deze overuren worden uitbetaald, met overloontoeslag. Deze overuren worden meegerekend in de interne grens, behoudens de eerste 25 uren. Dit aantal kan verhoogd worden tot 60 uren bij cao.

## 4. Vorming

Opleidingen binnen ondernemingen hebben veel toegevoegde waarde. Daarom zal de huidige interprofessionele doelstelling om 1,9 % van de totale loonmassa aan opleiding te besteden, vervangen en omgezet worden naar een nieuwe interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per voltijds equivalent per jaar. Het huidig systeem en de hieraan verbonden sancties worden bijgevolg volledig vervangen door deze nieuwe bepalingen. Deze maatregel zal geen bijkomende kosten voor de werkgevers met zich meebrengen. Het nieuwe systeem voorziet in de mogelijkheid om het recht op opleiding te concretiseren ofwel op sectoraal vlak door het verderzetten van de bestaande sectorale cao's ofwel op het niveau van de onderneming door de invoering van een individuele opleidingsrekening. Indien deze twee instrumenten niet beschikbaar zijn, geldt binnen de onderneming een suppletieve regeling die voorziet in een individueel recht van twee opleidingsdagen per voltijds equivalent per jaar. Welk systeem men ook kiest, er moet een groeipad in worden opgenomen om op termijn de interprofessionele doelstelling van 5 vormingsdagen per voltijds equivalent te bereiken.

## 5. Occasioneel telewerk

Een wettelijk kader zal de voorwaarden bepalen waaronder een werknemer aanspraak kan maken op occasioneel telewerk, evenals de minimale afspraken die hij in dit kader met zijn werkgever moet maken. Dit moet toelaten dat een werknemer voor een aantal on-

## 2. La limite interne

La limite interne, qui détermine le nombre maximum d'heures qu'un travailleur peut avoir prestées, à un moment donné, au-delà de la durée moyenne de travail, sera fixée à 143 heures. Si cette limite est atteinte, de nouveaux dépassements ne pourront se faire qu'après que le travailleur ait travaillé moins que la durée de travail hebdomadaire moyenne.

## 3. Les heures supplémentaires volontaires

Le travailleur pourra choisir, de manière volontaire, de prester un maximum de 100 heures supplémentaires par année civile, pour autant qu'il y ait une offre de l'employeur. Afin de garantir ce volontariat, le travailleur communiquera, tous les six mois par écrit à son employeur, sa volonté des prester ces heures supplémentaires. Ces heures supplémentaires seront payées avec sursalaire. Ces heures supplémentaires seront prises en compte pour la limite interne, à l'exception des 25 premières heures. Ce nombre peut être porté à 60 heures par cct.

## 4. La formation

Les formations au sein des entreprises ont une grande valeur ajoutée. C'est pourquoi, l'actuel objectif interprofessionnel de dépenser 1,9 % de la masse salariale totale à la formation, sera remplacé et transformé en un nouvel objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein par an. Le système actuel, et les sanctions y liées, seront donc entièrement remplacés par ces nouvelles dispositions. Cette mesure n'engendrera pas de coûts supplémentaires pour les employeurs. Le nouveau système prévoit la possibilité de concrétiser le droit à la formation, soit au niveau sectoriel par la continuation des cct sectorielles existantes, soit au niveau de l'entreprise, en instaurant un compte formation individuel. Si ces deux instruments ne sont pas disponibles, un régime supplétif qui prévoit un droit individuel de deux jours de formation par équivalent temps plein par an s'appliquera au sein de l'entreprise. Quel que soit le système retenu, celui-ci devra prévoir une trajectoire de croissance, afin d'atteindre, à terme, l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation par équivalent temps plein.

## 5. Le télétravail occasionnel

Un cadre légal fixera les conditions dans lesquelles un travailleur peut prétendre à du télétravail occasionnel, ainsi que les accords minimaux qu'il doit conclure avec son employeur dans ce cadre. Cela doit permettre qu'un travailleur puisse opter pour du télétravail occasionnel



verwachte gebeurtenissen zoals een tandartsbezoek, het ontvangen van een techniek aan huis, ... kan kiezen voor occasioneel telewerk, en waarvoor hij dus niet verplicht wordt om verlof te nemen.

## B. Het menu

### 1. Uitbreiding plus minus conto

Internationaal concurrentiële sectoren, zowel in de industrie als in de diensten, kunnen bij cao bepalen dat de berekening van de gemiddelde 38-urenweek over verschillende jaren (met een maximum van 6 jaar) wordt gespreid. Dit gebeurt vandaag al in de auto-industrie en is een belangrijk middel voor ondernemingen om werkgelegenheid in ons land te behouden.

### 2. Uitzendarbeid van onbepaalde duur

Uitzendkrachten krijgen de mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur te sluiten met een uitzendbureau, waardoor zij meer zekerheid krijgen. Uitzendkrachten met een dergelijke overeenkomst ontvangen ook een loon van het uitzendbureau tussen twee interimopdrachten in. Dit is enkel mogelijk indien hiervoor een sectoraal akkoord wordt gesloten in het paritair comité voor de uitzendarbeid.

### 3. Hervorming werkgeversgroeperingen

Er wordt een definitief kader uitgewerkt voor werkgeversgroeperingen. Kleine ondernemingen kunnen hierdoor gezamenlijk een werknemer aanwerven. Dit is een kans voor ondernemingen die niet de middelen hebben om zelf een bepaalde werknemer in dienst te nemen. Bovendien is het een innovatieve manier van jobcreatie. De werkgeversgroepering mag maximaal 50 werknemers in dienst hebben. De procedure voor de erkenning wordt vereenvoudigd. De erkenning zal voortaan ook onmiddellijk voor onbepaalde duur toegekend worden.

### 4. Vereenvoudiging deeltijdse arbeid

Er wordt voorzien in een vereenvoudiging en modernisering van een aantal aspecten van de deeltijdse arbeid met het oog op de verlichting van de administratieve lasten voor de werkgevers, zonder echter afbreuk te doen aan de rechten en de bescherming van de deeltijdse werknemers, alsook aan de controle. Zo wordt onder meer de verplichting om alle uurroosters stuk voor stuk in het arbeidsreglement op te nemen afgeschaft en voor de variabele uurroosters vervangen door een algemeen kader dat beantwoordt aan een aantal basisvereisten en waarborgen. Voor werknemers met een variabel

pour un nombre d'évènements imprévus, tels que, une visite chez le dentiste, l'accueil d'un technicien à domicile,... pour lesquels il n'est dès lors pas obligé de prendre du congé.

## B. Le menu

### 1. L'élargissement du plus minus conto

Des secteurs concurrentiels au niveau international, aussi bien dans l'industrie que dans les services, peuvent par cct, déterminer que le calcul de la semaine de 38 heures en moyenne soit réparti sur plusieurs années (avec un maximum de 6 ans). C'est déjà le cas aujourd'hui dans le secteur automobile et c'est un moyen important pour les entreprises de préserver des emplois dans notre pays.

### 2. Le travail intérimaire à durée indéterminée

Les intérimaires auront la possibilité de conclure un contrat de travail à durée indéterminée avec une entreprise de travail intérimaire, ce qui leur offre davantage de sûreté. Les intérimaires avec un tel contrat, perçoivent également un salaire de l'entreprise de travail intérimaire entre deux missions d'intérim. Cela n'est possible que dans le cas où un accord sectoriel aura été conclu au sein de la commission paritaire pour le travail intérimaire.

### 3. La réforme des groupements d'employeurs

Un cadre définitif sera élaboré pour les groupements d'employeurs. Des petites entreprises peuvent ainsi engager ensemble un travailleur. C'est une opportunité pour les entreprises qui n'ont pas les moyens d'engager elles-mêmes un travailleur. Cela constitue, en outre, une manière innovante de créer de l'emploi. Le groupement d'employeurs ne peut occuper plus de 50 travailleurs. La procédure de reconnaissance sera simplifiée. La reconnaissance sera également attribuée immédiatement pour une durée indéterminée.

### 4. La simplification du travail à temps partiel

Plusieurs aspects du travail à temps partiel seront simplifiés et modernisés, afin de diminuer les charges administratives pour les employeurs, sans porter atteinte toutefois aux droits et à la protection des travailleurs occupés à temps partiel, ainsi qu'au contrôle. L'obligation de reprendre tous les horaires, pièce par pièce, dans le règlement de travail sera ainsi supprimée et pour les horaires variables, remplacée par un cadre général qui répond à un certain nombre d'exigences de base et de garanties. Pour les travailleurs occupés avec un horaire variable, le délai d'information reste de 5 jours. Celui-ci

uurrooster blijft de verwittigingstermijn op 5 werkdagen. Deze kan verhoogd of verlaagd worden (tot minimum 1 dag), maar enkel wanneer dit in een sectorale cao wordt overeengekomen tussen de sociale partners. Bepaalde documenten die momenteel op papier moeten bijgehouden worden, kunnen voortaan ook elektronisch bewaard worden.

Daarnaast, zal bij KB het krediet van bijkomende uren aangepast worden, waarvoor geen overloon betaald moet worden aan een deeltijdse werknemer met een variabele arbeidsregeling. In geval van wijziging van de arbeidsovereenkomst op vraag van de werknemer is geen overloon verschuldigd.

### 5. Loopbaansparen

Werknemers kunnen conventioneel verlof, bepaalde overuren en uren uit glijdende werktijden opsparen. Per sector kan beslist worden deze optie toe te passen op ondernemings- of sectoraal niveau. Bij een verandering van job kan de werknemer, indien hij zijn opgespaarde dagen niet kan meenemen, kiezen voor uitbetaling. Opgespaarde tijd gaat dus nooit verloren. De sociale partners moeten hierover sectorale akkoorden afsluiten.

### 6. Aanpassing verlofstelsels

Het palliatief verlof wordt met een maand verlengd tot maximaal 3 maanden. Er wordt daarnaast uitvoering gegeven aan de eerdere beslissing om het tijdskrediet met zorgmotief uit te breiden met 12 maanden. Deze uitbreiding was immers nog niet doorgevoerd bij gebrek aan consensus tussen de sociale partners in de NAR. Daarbovenop zal dit tijdskrediet met zorgmotief nog eens met 3 bijkomende maanden worden verlengd.

### 7. Glijdende werktijden

Een wettelijk kader voor glijdende werktijden wordt voorzien waarin de werknemer zelf het begin en einde van zijn prestaties kan bepalen, mits naleving van bepaalde grenzen. Bestaande stelsels van glijdende werkuren kunnen blijven bestaan, mits het sluiten van een cao of opname in het arbeidsreglement.

### 8. Schenken van verlofdagen

Wie een ziek kind heeft en alle verlofstelsels heeft uitgeput, kan de werkgever vragen om dit systeem open te stellen. De werkgever communiceert de openstelling aan alle werknemers. Enkel verlofdagen, die buiten het wettelijk verlof van 20 dagen vallen, kunnen worden geschonken. Een eventuele schenking gebeurt anoniem. Het invoeren van het systeem voor het schenken van

peut être prolongé ou raccourci (avec un minimum d'un jour), mais seulement à condition que cela soit convenu dans une cct sectorielle conclue entre les partenaires sociaux. Certains documents qui actuellement doivent être conservés sur papier, pourront dorénavant également être conservés de manière digitale.

En outre, le crédit d'heures complémentaires, pour lesquelles un sursalaire ne doit pas être payé aux travailleurs à temps partiel avec horaire variable, sera adapté par AR. En cas de changement du contrat de travail à la demande du travailleur, aucun sursalaire n'est dû.

### 5. L'épargne-carrière

Les travailleurs peuvent épargner des jours de congé conventionnel, certaines heures supplémentaires et des heures venant des horaires flottants. Il peut être décidé, par secteur, d'activer cette option au niveau de l'entreprise ou du secteur. Dans le cas où le travailleur change d'emploi, il peut choisir d'être payé s'il ne peut pas emporter avec lui les jours épargnés. Le temps épargné n'est donc jamais perdu. Les partenaires sociaux doivent conclure des accords sectoriels à cette fin.

### 6. L'adaptation des régimes de congés

Le congé pour soins palliatifs sera prolongé d'un mois jusqu'à un maximum de 3 mois. En outre, la décision antérieure de prolonger le crédit-temps pour motif de soins de 12 mois, sera exécutée. Cette prolongation n'avait pas encore été réalisée, faute de consensus entre les partenaires sociaux au sein du CNT. En outre, ce crédit-temps pour motif de soins sera encore prolongé de 3 mois complémentaires.

### 7. Les horaires flottants

Un cadre légal sera prévu pour les horaires flottants, dans lequel le travailleur peut lui-même fixer le début et la fin de ses prestations, dans le respect de certaines limites. Des régimes existants d'horaires flottants peuvent être maintenus, moyennant la conclusion d'une cct ou l'incorporation dans le règlement de travail.

### 8. Le don de jours de congés

Une personne ayant un enfant malade, qui a épuisé tous les régimes de congés, peut demander à son employeur d'ouvrir ce système. L'employeur en fait part à tous les travailleurs. Seuls les jours de congés qui dépassent les 20 jours de congés légaux, peuvent être donnés. Le don éventuel se fait de manière anonyme. L'installation d'un système pour le don de congés

verlofdagen vereist dat er een cao wordt gesloten of een bepaling in het arbeidsreglement wordt voorzien.

#### 4. MODERNISERING VAN DE WET VAN 1996

Momenteel ligt een voorontwerp van wet op tafel, die de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen wijzigt.

Deze wet vormt het kader voor de tweejaarlijkse loononderhandelingen. De oorspronkelijke doelstelling was om het verlies aan exportmarktaandeel te stoppen door de loonkostenontwikkeling ten opzichte van de buurlanden in de hand te houden. Dat wordt concreet gemaakt door, rekening houdend met de loonevolutie in de buurlanden en de indexaanpassingen in eigen land, een loonnorm vast te leggen waar de sectorale sociale partners zich aan moeten houden tijdens hun tweejaarlijkse loononderhandelingen.

Ondanks het bestaan van deze loonnorm zijn er in het verleden verschillende overschrijdingen geweest, die soms gedurende lange tijd niet konden worden gecorrigeerd en uiteindelijk zelfs uitmondde in de indexsprong van 2015-2016.

Door de nauwe band tussen competitiviteit en werkgelegenheidscreatie, zeker in een open land als het onze, zijn de dysfuncties in de wet van 1996 een gedeeltelijke, maar niet te verwaarlozen oorzaak van het niet halen van de werkgelegenheidsdoelstellingen. Op haar beurt is werkgelegenheidscreatie uiteraard essentieel om de welvaartsstaat te vrijwaren in een context van toenemende vergrijzing.

Daarom is in het regeerakkoord voorzien om de wet aan te passen zodat hij performanter wordt inzake het in de hand houden van de loonkostenontwikkeling. Dit zou het sluitstuk vormen van de inspanningen van de regering om de loonhandicap die is opgebouwd sinds 1996 weg te werken.

Drie principes zijn richtinggevend voor de wijzigingen aan de wet.

Allereerst moet worden voorzien dat de marge voor loonevolutie nooit lager mag zijn dan wat nodig is om de automatische indexering te financieren. Ook moeten de automatische indexering van de lonen en de toepassing van de baremieke verhogingen gegarandeerd zijn.

Ten tweede moet er een betere werking van het correctiemechanisme komen. Dit zal gebeuren door:

nécessite la conclusion d'une cct ou la prévision d'une clause dans le règlement de travail.

#### 4. LA MODERNISATION DE LA LOI DE 1996

Un avant-projet de loi modifiant la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité se trouve actuellement sur la table.

Cette loi constitue le cadre des négociations salariales bisannuelles. L'objectif initial était de mettre fin à la perte de parts de marché à l'exportation, en contrôlant l'évolution du coût salarial par rapport au pays voisins. Ceci est concrétisé par la fixation d'une norme salariale, tenant compte de l'évolution salariale dans les pays voisins et des adaptations de l'index dans notre pays, que les partenaires sociaux sectoriels doivent respecter lors de leurs négociations salariales bisannuelles.

Malgré l'existence de cette norme salariale, eu plusieurs dépassements se sont produits dans le passé, qui parfois n'ont pu être corrigés au cours d'une période plus longue et qui ont abouti finalement au saut d'index de 2015-2016.

Etant donné le lien étroit entre la compétitivité et la création d'emploi, d'autant plus valable pour un pays ouvert comme le nôtre, les dysfonctionnements dans la loi de 1996 sont partiellement la cause, non négligeable, du fait que les objectifs en matière d'emploi n'ont pas été atteints. A son tour, la création d'emplois est évidemment essentielle pour la préservation de l'état social, dans un contexte de vieillissement croissant de la population.

C'est pourquoi l'accord de gouvernement prévoit que la loi soit modifiée, afin de la rendre plus performante sur le plan du contrôle de l'évolution salariale. Ce sera l'aboutissement des efforts du gouvernement pour résorber l'écart salarial qui persiste depuis 1996.

Les modifications de la loi suivent trois principes directeurs.

Tout d'abord il faut prévoir que la marge pour l'évolution salariale ne peut en aucun cas être plus basse que ce qui est nécessaire pour financer l'indexation automatique. L'indexation automatique des salaires et l'application des augmentations barémiques doivent également être garanties.

Deuxièmement, un meilleur fonctionnement du mécanisme de correction doit être prévu. Ceci se fera

(1) het inbouwen van een voorzichtigheidsmarge om de impact op te vangen van te optimistische ramingen van de loonevolutie in de buurlanden of van een te lage verwachting van de inflatie – als deze voorzichtigheidsmarge niet nodig was omdat de ramingen correct waren, wordt deze toegevoegd aan de volgende maximaal beschikbare marge, (2) het voorzien van een automatische correctie van de loonnorm ten opzichte van de loonhandicap opgebouwd sinds 1996 met weliswaar absolute inachtneming van het eerste principe dat hierboven is vermeld, (3) het vastleggen van de loonnorm in een cao afgesloten in de NAR of bij KB om te verzekeren dat sectorale cao's niet van deze loonnorm kunnen afwijken en (4) het verhogen van de boetes bij eventuele overschrijdingen van de loonnorm.

Tenslotte wordt voorzien dat lastenverlagingen niet meer algemeen en automatisch aanleiding kunnen geven tot loonsverhoging. Lastenverlagingen worden vandaag namelijk meegeteld voor de berekening van de loonkostenhandicap en kunnen dus resulteren in een hogere beschikbare marge. Om de historische loonkostenhandicap te compenseren, zullen de lastenverlagingen uit de taxshift gebruikt worden, evenals de helft van alle latere lastenverlagingen, de helft van negatieve loonhandicaps die niet veroorzaakt worden door de werking van de veiligheidsmarge, en ook de loonkostensubsidies die zijn toegekend. Al deze compensatiemechanismen zijn maar van toepassing, voor zover het totaal aan compensaties lager is dan de historische loonkostenhandicap die door de sociale partners in de CRB zal worden vastgesteld. Wanneer de toepassing van al deze regels ervoor zorgt dat de handicap ten opzichte van 1996 niet kan worden goedge maakt in één IPA-periode, kan de regering maatregelen nemen, die zij wel eerst dient voor te leggen aan het sociaal overleg.

## 5. WELZIJN OP HET WERK

### Re-integratie

Samen met de minister van Sociale Zaken is een globaal wettelijk kader uitgewerkt voor de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers. Het re-integratietraject voor werknemers is ingeschreven in het KB van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht van de werknemers, waar ook de rol van de arbeidsgeneesheer is gepreciseerd. Zowel de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk als de Raad van State hebben hierover inmiddels hun advies uitgebracht, zodat de teksten binnenkort kunnen worden gepubliceerd.

Daarnaast heb ik ook een wetsontwerp ingediend in het Parlement om een aantal aspecten met betrekking tot het arbeidsrecht te regelen, waardoor meer

par: (1) l'installation d'une marge de prudence afin de absorber l'impact d'estimations trop optimistes de l'évolution salariale dans nos pays voisins ou d'un taux d'inflation attendu trop bas – si cette marge de prudence n'était pas nécessaire, parce que les estimations étaient correctes, celle-ci est ajoutée à la marge disponible maximale suivante, (2) la prévision d'une correction automatique de la norme salariale par rapport à l'écart salarial constitué depuis 1996, tout en tenant compte du respect absolu du premier principe mentionné ci-dessus, (3) la fixation de la norme salariale dans une cct conclue au niveau du CNT ou par AR afin d'assurer que les cct sectorielles ne dérogent pas à cette norme salariale et (4) l'augmentation des amendes en cas de dépassements éventuels de la norme salariale.

Finalement il sera prévu que des réductions de charges ne donnent plus, en général, automatiquement lieu à une augmentation salariale. A savoir, qu'actuellement les réductions des charges sont comptées pour le calcul de l'écart salarial et peuvent donc entraîner une marge disponible plus élevée. Pour compenser l'écart salarial historique, les diminutions de charges du tax shift seront utilisées, ainsi que la moitié de toutes les diminutions de charges ultérieures, la moitié des écarts salariaux négatifs qui ne sont pas causés par le fonctionnement de la marge de prudence, et également les subventions du coût salarial qui ont été attribuées. Tous ces mécanismes de compensation, ne s'appliqueront que pour autant que le total des compensations soit en dessous de l'écart salarial historique qui sera fixé par les partenaires sociaux au sein du CCE. Si l'application de toutes ces règles n'entraîne pas de réparation de l'écart salarial constitué depuis 1996 dans le délai d'une période d'AIP, le gouvernement peut prendre des mesures, qui devront être soumises préalablement à la concertation sociale.

## 5. LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL

### La réintégration

Un cadre réglementaire global visant la réintégration de travailleurs en incapacité de travail, a été élaboré en collaboration avec la ministre des Affaires Sociales. Le trajet de réintégration pour travailleurs est inscrit dans l'AR du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, où le rôle du médecin de travail a également été précisé. Le Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail, ainsi que le Conseil d'État ont entretemps formulé leur avis à ce sujet, de sorte que les textes pourront être prochainement publiés.

J'ai également introduit un projet de loi au Parlement afin de régler un certain nombre d'aspects concernant le droit du travail, afin d'offrir plus de sécurité juridique au

rechtszekerheid geboden wordt aan werknemers in een re-integratietraject: enerzijds in de arbeidsrelatie tijdens de periode van uitvoering van een aangepast werk met toestemming van de adviserend geneesheer van het ziekenfonds, en anderzijds bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens definitieve arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

### Bescherming tegen asbest

Het bestaande regelgevend kader ter bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan asbest is terecht zeer strikt en gedetailleerd, maar de concretisering ervan op het terrein biedt de nodige uitdagingen.

In 2016 heeft de FOD Waso een eerste interne studie afgerond met het oog op het formuleren van aanbevelingen voor wijziging van de bestaande regelgeving. Vervolgens is een benchmarking gevoerd met betrekking tot de evolutie van de regelgeving in Nederland en Frankrijk.

Eind 2016 zal op basis van al deze elementen een technisch dossier worden voorgelegd met voorstellen tot aanpassing en actualisering van het bestaand regelgevend kader.

Enerzijds wordt er op gemikt om meer aansluiting te zoeken bij onze buurlanden, en anderzijds zou het gebruik van nieuwe technieken moeten zorgen voor een nog hoger beschermingsniveau voor werknemers die aan asbest worden blootgesteld.

### Controlegeneeskunde

Samen met de Orde der artsen wordt momenteel een vereenvoudigingspiste afgetoetst. Daarbij zouden de klachten over de onafhankelijkheid van de controlearts niet langer onderzocht worden door de FOD Waso, en zou het onderzoeksrapport niet langer worden voorgelegd aan de sociale partners in de Vaste Operationele Commissie van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk. Ik zal samen met de minister van Volksgezondheid onderzoeken of het mogelijk is dat de Orde der artsen rechtstreeks tussenkomt.

### Administratieve vereenvoudiging en codificatie

Er is een eerste voorstel tot wijziging van de reglementering inzake notificatieplicht uitgewerkt. Daarin wordt de afschaffing van volgende notificaties overwogen:

- Het overmaken van het jaarverslag van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk aan

travailleurs qui se trouvent dans un trajet de réintégration: d'une part durant la relation de travail pendant la période d'exécution d'un travail adapté avec l'autorisation du médecin-conseil de la mutualité, et, d'autre part, lors de la cessation du contrat de travail pour incapacité permanente du travailleur.

### La protection contre l'amiante

Le cadre réglementaire existant concernant la protection des travailleurs contre les risques d'exposition à l'amiante est, à juste titre, très strict et très détaillé, mais sa concrétisation sur le terrain est un défi nécessaire.

Le SPF Etcs a finalisé, en 2016, une première étude interne visant la formulation de recommandations pour modifier la réglementation actuelle. Un benchmark a ensuite été réalisé par rapport à l'évolution de la réglementation au Pays-Bas et en France.

Un dossier technique basé sur l'ensemble de ces éléments et contenant des propositions de modification et d'actualisation de cadre réglementaire existant sera soumis, fin 2016.

D'une part on vise le rapprochement avec nos pays voisins, et d'autre part l'utilisation de nouvelles techniques devrait mener à un niveau de protection encore meilleur pour les travailleurs qui sont exposés à l'amiante.

### La médecine de contrôle

Une piste de simplification est actuellement analysée, en collaboration avec l'Ordre des médecins. Ainsi, les plaintes concernant l'indépendance du médecin de contrôle ne seraient désormais plus examinées par le SPF Etcs, et le rapport de l'examen ne serait plus soumis aux partenaires sociaux au sein de la Commission Permanente Opérationnelle du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail. J'analyserai, avec la ministre de la Santé publique, la possibilité d'une intervention directe de l'Ordre des médecins.

### La simplification administrative et la codification

Une première proposition de modification de la réglementation relative à l'obligation de notification a été élaborée. La suppression des notifications suivantes y est envisagée:

- Le transfert du rapport annuel du service interne pour la prévention et la protection au travail à l'inspec-



de inspectie. De verplichting tot het opstellen van het jaarverslag als bedrijfsintern document, dat moet kunnen worden voorgelegd op verzoek van de inspectie, blijft wel behouden.

- Het uitvoeren van werkzaamheden in hyperbare omgeving. Deze informatie is immers ook vervat in het register dat moet worden bijgehouden.

- De voorafgaande kennisgeving inzake het gebruik van waterstofcyanide, zijn organische en anorganische cyaanverbindingen en zijn mengsels.

- De meldingsplicht inzake professionele blootstellingspatronen aan chemische agentia, die afwijken van het normale standaardpatroon (zoals bv. een werkdag van meer dan 8 uur, een werkweek van meer dan 40 uur of een werkweek van meer dan 5 dagen).

### KMO's

De welzijnsbevordering in kmo's is een permanente werf. Het online interactive risk assessment of OIRA is een webtool om risicoanalyses uit te voeren op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk. Op 28 september 2016 is de OIRA voor de horecasector voorgesteld. In 2017 zal de OIRA voor de schoonmaaksector worden afgewerkt, evenals nieuwe toepassingen worden ontwikkeld voor de sector van de bakkers, de tuinders en de podium- en spektakelkunsten.

## 6. SOCIAAL OVERLEG

### Fondsen voor bestaanszekerheid

De FOD Waso zal door middel van een gesynthetiseerd verslag, de financiële toestand van de Fondsen voor Bestaanszekerheid en het bijbehorende toezicht, opvolgen. Eind 2016 zal een eerste overzicht beschikbaar zijn inzake de naleving van de neerlegging van het jaarverslag en de jaarrekeningen bij de FOD Waso.

### Paritaire comités

Om hulp en begeleiding te bieden aan de sociale partners heeft de FOD Waso een praktische gids voor de harmonisering van de paritaire comités opgesteld. Deze gids stelt de verschillende opties voor, met de daarbij te ondernemen stappen en de gevolgen op het vlak van de harmonisering van de bevoegdheidsgebieden, de samenstelling van de geharmoniseerde paritaire organen, het lot van de Fondsen voor bestaanszekerheid en van de collectieve arbeidsovereenkomsten. Deze gids is in juni 2016 aan de sociale partners gestuurd.

tion. L'obligation de rédaction du rapport annuel, en tant que document interne de l'entreprise, qui doit être présenté à la demande de l'inspection, est toutefois maintenue.

- L'exécution de travaux en milieu hyperbare. En effet, cette information est également reprise dans le registre qui doit être tenu.

- La notification préalable concernant l'usage de l'acide cyanhydrique, ses composés organiques et anorganiques et ses mélanges.

- L'obligation de notification concernant les conditions d'exposition aux agents chimiques, qui dérogent de la condition standard et normale (comme p.ex. une journée de travail de plus de 8 heures, une semaine de travail de plus de 40 heures ou une semaine de travail de plus de 5 jours).

### Les PME

La promotion du bien-être dans les PME est un chantier permanent. L'évaluation interactive des risques en ligne, ou OIRA, est un outil web permettant de réaliser l'évaluation des risques en matière de santé et sécurité sur le lieu de travail. L'OIRA pour le secteur horeca a été présenté le 28 septembre 2016. L'OIRA pour le secteur du nettoyage sera finalisé en 2017, ainsi que le développement de nouvelles applications pour le secteur des boulangeries, des jardiniers et des arts du spectacle et de la scène.

## 6. LA CONCERTATION SOCIALE

### Les Fonds de sécurité d'existence

Le SPF EtcS assurera le suivi de l'état financier des Fonds de Sécurité d'existence, ainsi que du contrôle qui y est lié, par le biais d'un rapport synthétique. Un premier bilan concernant le respect du dépôt du rapport annuel et les comptes annuels sera disponible fin 2016 au SPF EtcS.

### Les commissions paritaires

Le SPF EtcS a rédigé un guide pratique pour l'harmonisation des commissions paritaires, afin d'apporter une aide et un accompagnement aux partenaires sociaux. Ce guide présente les différentes options avec les étapes à entreprendre et leurs conséquences en ce qui concerne l'harmonisation des champs de compétence, la composition des organes paritaires harmonisés, le sort des Fonds de Sécurité d'existence et des conventions collectives de travail. Ce guide a été envoyé aux partenaires sociaux au mois de juin 2016.

Verder heeft mijn administratie meerdere contacten gehad met de sociale partners op intersectoraal niveau en heb ik de sociale partners op sectoraal niveau bevestigd inzake hun behoeften. Zo heb ik kunnen vaststellen dat er al verkennende scenario's waren ontwikkeld in de werkgroepen.

Begin 2017 zal ik hen onder meer een plan van aanpak voorstellen, op basis van de teksten die zijn uitgewerkt door mijn administratie en die gesteund worden door de sociale partners.

Dat jaar zal eveneens de gelegenheid zijn om te starten met de ontwikkeling van goede praktijken, te beginnen bij de sectoren die vragende partij zijn.

### **Harmonisering statuut arbeiders-bedienden**

Aan de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad (NAR) is gevraagd om de eerste fase van het eenheidsstatuut te evalueren, met daarbij een bijzondere aandacht voor de hervorming van de opzeggingstermijnen en de afschaffing van de proeftijd, met het oog op het vermijden van eventuele hinderpalen in het aanwervingsbeleid en het verzekeren van de tewerkstelling van werknemers. Een wetenschappelijke studie naar de gevolgen van deze hervormingen wordt opgestart.

Daarnaast wil ik in 2017 werk maken van het geleidelijk harmoniseren van de nog bestaande verschillen op vlak van jaarlijkse vakantie, tijdelijke werkloosheid, gewaarborgd loon bij ziekte en collectief arbeidsrecht. Dit zal uiteraard in samenwerking gebeuren met de minister van Sociale Zaken voor de materies die tot haar bevoegdheid behoren.

### **Jaarlijkse vakantie**

Zoals hierboven is vermeld, kunnen bepaalde verschillen, zoals de jaarlijkse vakantieregeling, verder geharmoniseerd worden. In 2011, in het kader van de opmaak van een interprofessioneel akkoord voor de periode 2011-2012, zijn toen een aantal uitgangspunten naar voren geschoven, om te komen tot een eenvoudige berekeningsbasis en berekeningswijze van het vakantiegeld.

Ook vanuit Europa is er kritiek op de huidige Belgische vakantieregeling, die nog steeds gebaseerd is op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden.

Elke verdere harmonisering inzake de jaarlijkse vakantie zal daarom gepaard moeten gaan met de nodige maatregelen die de overstap naar een eenheidsstatuut vergemakkelijken en de nodige overgangsmaatregelen.

Mon administration a également eu plusieurs contacts avec les partenaires sociaux au niveau intersectoriel et j'ai interrogé les partenaires sectoriels quant à leurs besoins. J'ai pu ainsi constater que des scénarios exploratoires avaient déjà été développés dans des groupes de travail.

Début 2017, je vais, entre autres, leur proposer un plan d'approche, basé sur les textes élaborés par mon administration et soutenu par les partenaires sociaux.

Cette année sera également l'occasion de commencer à développer des bonnes pratiques, en commençant l'exercice avec les secteurs qui sont demandeurs.

### **L'harmonisation des statuts ouvriers-employés**

Il a été demandé aux partenaires sociaux du Conseil National du Travail (CNT), d'évaluer la première phase du statut unique, en apportant une attention particulière aux délais de préavis et à la suppression de la période d'essai afin d'éviter d'éventuels freins à la politique d'embauche et de stabiliser l'emploi des travailleurs. Une étude scientifique des conséquences de ces réformes sera lancée.

Je souhaite, en outre, entamer en 2017 l'harmonisation progressive des différences existantes en matière de vacances annuelles, de chômage temporaire, de salaire garanti en cas de maladie et de droit du travail collectif. Ceci se fera évidemment en collaboration avec la ministre des Affaires sociales sur les matières qui relèvent de sa compétence.

### **Les vacances annuelles**

Comme mentionné ci-dessus, certaines différences, telles que les vacances annuelles, peuvent davantage être harmonisées. En 2011, dans le cadre de la rédaction d'un accord interprofessionnel pour la période 2011-2012, un nombre de points de départ ont été avancés, afin d'arriver à une base et à une méthode de calcul uniformes pour les vacances annuelles.

L'Europe a également critiqué le régime de vacances actuel de la Belgique, qui est encore toujours basé sur la distinction entre ouvriers et employés.

Chaque harmonisation ultérieure relative aux vacances annuelles, devra donc aller de pair avec les mesures facilitant le passage au statut unique et les mesures transitoires.



## Digitalisering

De creatie van een portaal sociaal overleg voor de toenemende interacties tussen sociale partners, ondernemingen en overheid moet leiden tot meer kostenefficiëntie en bijdragen aan het streven naar een paperless overheid. Het ondersteunt niet alleen de werking van de onderhandelings- en adviesorganen, maar ook het elektronisch neerleggen van cao's en toetredingsakten.

Eenzelfde opportuniteit stelt zich voor wat betreft de neerlegging van de arbeidsreglementen. De digitalisering van de procedure, door de invoering van een elektronisch loket, moet toelaten dat de werkgever het arbeidsreglement opstuurt langs elektronische weg (Pdf-file) en dat het direct kan worden ingevoerd in het werkgeversdossier. Op die manier kan het arbeidsreglement ook vanop afstand door bevoegde diensten worden geraadpleegd.

Wegens budgettaire redenen is de opstart van de beide digitaliseringsprojecten, het portaal sociaal overleg en het e-loket voor de arbeidsreglementen, uitgesteld van 2016 naar 2017.

### Bonusplannen (cao nr. 90)

Sinds 1 januari 2008 kunnen werkgevers sociaal- en fiscaalrechtelijk gunstig behandelde niet-recurrent resultaatgebonden voordelen ("bonusplannen") in hun onderneming invoeren.

De invoering van zulke plannen kan gebeuren op twee wijzen, enerzijds via een ondernemings-cao, anderzijds via een unilateraal van de werkgever uitgaande toetredingsakte. Deze procedures zijn reglementair omkaderd door het Hoofdstuk II van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 en de cao nr. 90 van de NAR van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrent resultaatgebonden voordelen (algemeen verbindend verklaard bij het KB van 10 februari 2008, BS, 21 februari 2008), zoals geactualiseerd in 2010.

Ik zal aan de sociale partners in de NAR advies vragen met betrekking tot de volgende voorstellen:

- De verduidelijking van de bevoegdheid van de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Waso en de modernisering van de werkwijze van de ingediende bonusplannen;
- De heroriëntering van de procedure op het niveau van de Paritaire (Sub-) Comités.

## La digitalisation

La création d'un portail de la concertation sociale pour l'interaction croissante entre partenaires sociaux, entreprises et autorité doit entraîner une efficacité des coûts et contribuer à l'effort de réaliser une administration sans papier. Cela soutient, non seulement le fonctionnement des organes de concertation et d'avis, mais aussi le dépôt digital de cct et d'actes d'adhésion.

Une opportunité identique se présente, en ce qui concerne le dépôt des règlements de travail. La digitalisation de cette procédure, en installant un guichet électronique, doit permettre que l'employeur envoie le règlement de travail par voie électronique (format PDF) et qu'il puisse être intégré directement dans le dossier de l'employeur. De cette façon, le règlement de travail peut également être consulté à distance par les services compétents.

Pour des raisons budgétaires, le démarrage de ces deux projets de digitalisation, soit le portail de la concertation sociale et le guichet électronique pour les règlements de travail, a été reporté de 2016 à 2017.

### Les plans bonus (cct n° 90)

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008, les employeurs peuvent introduire dans leurs entreprises, des avantages non récurrents liés aux résultats ("les plans bonus"), avec traitement social et fiscal favorable.

L'introduction de tels plans peut se faire de deux façons, d'une part, par une cct d'entreprise, d'autre part, par un acte d'adhésion unilatéral émanant de l'employeur. Ces procédures sont cadrées au niveau réglementaire par le Chapitre II de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 et la cct n° 90 du CNT du 20 décembre 2007 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats (rendu obligatoire par l'AR du 10 février 2008, MB, 21 février 2008), telle qu'actualisée en 2010.

Je vais demander aux partenaires sociaux du CNT de formuler un avis sur les propositions suivantes:

- La clarification de la compétence du greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF Etc et la modernisation de la procédure de traitement des plans bonus introduits;
- La réorientation de la procédure au niveau des (Sous-) Commissions paritaires.

Het is zinvol om meer dan enkel de procedure zelf aan te pakken. Een nog meer doorgedreven responsabilisering van de werkgevers en de sociale secretariaten op dit vlak dringt zich eveneens op. Dit kan door het gebruik van een gestandaardiseerd online-formulier voor het indienen van een bonusplan.

Dit levert niet alleen voor de werkgevers een aanzienlijke tijdswinst op, maar ook de administratie zal sneller zijn beslissingen in dit kader kunnen nemen en zich meer kunnen concentreren op haar kerntaken. Werkgevers zouden bovendien, via een dergelijk e-loket, zelf de stand van zaken van hun dossier kunnen opvragen. Het aantal toetredingsakten inzake de bonusplannen stijgt al jaren aanzienlijk. In 2015 waren er meer dan 5 600 toetredingsakten. In 2017 wordt gestart met de bouw van het e-loket.

## 7. MODERNISERING VAN HET ARBEIDSRECHT

### Nachtarbeid in de e-commerce

Er wordt vastgesteld dat geen tot onvoldoende gebruik is gemaakt van sectorale akkoorden en de mogelijkheid om bedrijfsakkoorden af te sluiten over nachtarbeid in e-commerce. Tegelijk moet duidelijk zijn dat nachtarbeid ontwikkelingskansen oplevert voor e-commerce.

Daarom schrijven we de mogelijkheid, om nachtarbeid in te voeren voor e-commerce-activiteiten, in de wet in. Wel blijft het sociaal overleg een rol hebben bij de implementatie op ondernemingsvlak.

### Discriminatie

Conform het beleid dat ontwikkeld is in de Resolutie tot het invoeren van gerichte controles inzake discriminatie op de arbeidsmarkt (Doc 54 1108, 2014/2015), wordt nu in de eerste plaats aan de zelfregulering binnen relevante sectoren gewerkt.

De sociale partners van het PC 322.0 hebben als eerste het initiatief genomen om over dit thema op diverse domeinen, actiepunten uit te werken zodat er sprake is van een globale aanpak. Het betreft zowel initiatieven die de sociale partners zullen nemen in het kader van het sectoraal overleg, als aanbevelingen voor de betrokken overheden en andere instanties. Dit overleg is succesvol afgesloten. Op 27 september 2016 sloten de sociale partners van het PC 322.01 een alomvattend akkoord over de aanpak van discriminatie in hun sector, en dit

Il est sensé de s'attaquer à davantage que la procédure elle-même. Une responsabilisation encore plus poussée des employeurs et des secrétariats sociaux s'avère également nécessaire. Cela peut se faire en utilisant un formulaire en ligne standardisé pour l'introduction du plan bonus.

Cela génère un gain de temps considérable pour les employeurs, et, en outre, l'administration pourra également prendre plus vite ses décisions dans ce cadre et pourra se concentrer davantage sur ses missions clés. En plus, les employeurs pourraient, via un tel guichet électronique pareil, consulter eux-mêmes l'état d'avancement de leur dossier. Depuis des années, le nombre d'actes d'adhésion concernant les plans bonus augmente considérablement. En 2015 il s'agissait de plus de 5 600 actes d'adhésion. La construction du guichet électronique débutera en 2017.

## 7. LA MODERNISATION DU DROIT DU TRAVAIL

### Le travail de nuit dans le secteur du e-commerce

On constate qu'il n'a pas ou pas suffisamment été fait usage d'accords sectoriels et de la possibilité de conclure des accords au niveau de l'entreprise sur le travail de nuit dans l'e-commerce. Parallèlement, il est clair que le travail de nuit offre des perspectives de développement pour l'e-commerce.

Voilà pourquoi nous inscrivons dans la loi la possibilité d'introduire le travail de nuit pour les activités e-commerce. La concertation sociale continuera toutefois à jouer son rôle dans l'implémentation au niveau de l'entreprise.

### La discrimination

Conformément à la politique qui a été développée dans la Résolution relative à l'introduction de contrôles ciblés en matière de discrimination sur le marché de travail (Doc 54 1108, 2014/2015), la priorité est donnée à l'autorégulation au sein des secteurs.

Les partenaires sociaux de la CP 322.0 sont les premiers à avoir pris l'initiative d'élaborer des points d'action dans différents domaines, par rapport à ce thème, pour arriver à une approche globale. Il s'agit aussi bien d'initiatives que les partenaires sociaux entreprendront dans le cadre de la concertation sectorielle, que de recommandations aux autorités et autres instances concernées. Cette concertation s'est conclue avec succès. Le 27 septembre 2016, les partenaires sociaux de la CP 322.01 ont conclu un accord complet

voor alle wettelijk beschermde discriminatiegronden (leeftijd, etnische herkomst, ...).

De acties die de sociale partners hierna formuleren, beogen een globale aanpak die aansluit bij zowel federale als regionale materies. De sociale partners willen daarmee ondernemingen de kans geven om een coherent beleid inzake non-discriminatie uit te bouwen over de bevoegdheidsgebieden heen.

De acties zullen zich situeren rond:

- Opleiding en vorming;
- Ondernemingspolicy (clausule in klantenovereenkomsten);
- Erkenningscriteria;
- Mystery calls;
- Informatiecampagnes.

Mijn inspectiedienst, de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten (TSW), heeft intussen ook overleg opgestart met het Interfederaal Gelijkekansencentrum Unia en het Instituut voor de gelijke behandeling van Man en Vrouw (IGVM). De bedoeling is om samen te bekijken hoe de uitvoering van gerichte en pro-actieve controles in de toekomst technisch zou kunnen opgevat worden en welke rol Unia en het IGVM daarbij zouden kunnen vervullen op gebied van aansturing en ondersteuning.

Tevens zal het de gelegenheid vormen om het samenwerkingsprotocol tussen TSW en de voorganger van Unia, het Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding. Indien nodig zal dit protocol worden bijgestuurd in functie van de uitkomst van de sectorale besprekingen inzake zelfregulering. Ook het recentere samenwerkingsakkoord tussen TSW en het IGVM, kan in dat licht eventueel verfijnd worden.

Voor de methodiek van de gerichte controles is het uiteraard ook belangrijk dat de 3 betrokken partners kunnen rekening houden met de conclusies van de evaluatie van de antidiscriminatiewetten en de principes en het systeem van zelfregulering waarover de sociale partners het eens worden, eventueel met sanctiemogelijkheid.

sur l'approche de la discrimination dans leur secteur, et ce pour tous les motifs de discrimination protégés par la loi (l'âge, l'origine ethnique, ...).

Les actions que les partenaires sociaux ont formulées visent une approche globale qui touche aussi bien les matières fédérales que régionales. Par ce moyen, les partenaires sociaux veulent offrir aux entreprises l'opportunité d'élaborer une politique cohérente en matière de non-discrimination à travers tous les domaines de compétence.

Les actions se situeront sur le plan:

- De l'éducation et de la formation;
- De la politique de l'entreprise (clause dans les contrats avec les clients);
- Des critères de reconnaissance;
- Des mystery calls;
- Des campagnes d'information.

Mon service d'inspection, la Direction générale Contrôle des lois sociales (CLS) a entretemps démarré la concertation avec le Centre interfédéral pour l'égalité des chances Unia et l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH). L'objectif et d'analyser ensemble comment la mise en œuvre de contrôles ciblés et proactifs pourrait se faire techniquement dans le futur et quel rôle en termes d'orientation et de soutien Unia et l'IEFH pourraient remplir.

Cela offrira également une opportunité pour évaluer le protocole de coopération entre CLS et le prédécesseur d'Unia, le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme. Si nécessaire, ce protocole sera adapté en fonction du résultat des discussions sectorielles sur l'autorégulation. L'accord de coopération plus récent, entre CLS et l'IEFH, pourra également être mis au point à la lumière de cette analyse.

Pour la méthodologie des contrôles ciblés, il est évidemment également important que les trois partenaires puissent tenir compte des conclusions de l'évaluation des lois anti-discriminations et des principes et du système d'autorégulation sur lesquels les partenaires sociaux se sont mis d'accord, en ce compris, éventuellement, une possibilité de sanctionner.

## Studentenarbeid

Een ontwerp van koninklijk besluit zal worden voorgelegd aan de sociale partners in de NAR, waarin wordt voorzien dat studenten die alternerend werken en leren, de mogelijkheid krijgen om een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten te sluiten. Op die manier zouden de betrokkenen kunnen genieten van een regime met verminderde sociale bijdragen.

## Jeugdlonen

De werkloosheidsgraad is nog nooit zo laag geweest in de voorbije kwarteeuw. Niettegenstaande de 70 000 bijkomende jobs die zijn gecreëerd, moet erkend worden dat de arbeidsparticipatie stagneert door de vele jongeren die op de arbeidsmarkt komen.

Om die reden wordt de hervorming van de startersbanen gelanceerd, opdat de tewerkstelling van jongeren wordt gestimuleerd. De maatregel zal zich richten op de brutolonen en geen impact hebben op de nettolonen van de jongeren. We beschermen dus het nettoloon van de jonge werknemers.

## Archivering elektronische arbeidsovereenkomsten

In navolging van het advies nr. 1 985 van de NAR en in samenwerking met de minister van Sociale Zaken, zal onderzocht worden op welke manier de archivering van elektronische arbeidsovereenkomsten het best georganiseerd wordt.

## De autonome medewerker

Het alsmear toenemend gebruik van informatietechnologie verandert ingrijpend en steeds sneller ons hedendaags leven. Nieuwe vormen van gezamenlijke consumptie, productie, handel, distributie, creatie... van goederen en diensten zijn steeds meer aanwezig in onze netwerksamenleving en geven vorm aan de deeleconomie.

Een lager verbruik van schaarse hulpbronnen, minder uitstoot van CO<sub>2</sub>, de stijgende vraag naar duurzame producten van goede kwaliteit, meer sociale interactie tussen gebruikers, het elimineren van marktdefuncties... Het zijn enkele voorbeelden van de voordelen die met de deeleconomie samengaan.

Het groeiend belang van de deeleconomie, en het kunnen benutten van de voordelen die er mee gepaard gaan, stellen echter ook uitdagingen op vele vlakken, en niet in de laatste plaats op arbeidsrechtelijk gebied. Er is namelijk nogal wat onzekerheid over de rechten

## Le travail étudiant

Un projet d'arrêté royal, prévoyant que les étudiants en formation en alternance, auront la possibilité de conclure un contrat d'occupation d'étudiants, sera soumis aux partenaires sociaux du CNT. Les concernés pourront ainsi bénéficier d'un régime de cotisations sociales réduites.

## Les salaires des jeunes

Le taux de chômage est au plus bas depuis un quart de siècle. Mais il faut le reconnaître, malgré les 70 000 emplois supplémentaires qui ont été créés, le taux d'emploi stagne parce que de nombreux jeunes arrivent sur le marché du travail.

Pour cette raison, nous lançons la réforme des starter-jobs, afin d'encourager l'emploi des jeunes. La mesure visera les salaires bruts et n'aura pas d'impact sur les salaires nets des jeunes. On protège donc le salaire net des jeunes travailleurs.

## L'archivage des contrats de travail électroniques

Après l'avis n° 1 985 du CNT et en collaboration avec la ministre des Affaires sociales, il sera analysé comment l'archivage de contrats de travail électroniques pourra être organisée de la meilleure manière possible.

## Le travailleur autonome

L'utilisation croissante de la technologie de l'information change radicalement et toujours plus vite notre vie actuelle. Des nouvelles formes de consommation, de production, de commerce, de distribution, de création... en commun, de biens et de services sont de plus en plus présentes dans notre société numérique et donnent forme à l'économie de partage.

Une baisse de consommation de ressources rares, moins d'émission de CO<sub>2</sub>, une demande croissante de produits durables de bonne qualité, plus d'interaction entre les consommateurs, l'élimination des dysfonctionnements du marché... Ce sont quelques exemples des avantages associés à l'économie de partage.

Cependant, l'importance croissante de l'économie de partage, et le fait de pouvoir faire un usage optimal des avantages y liés, posent des défis dans de nombreux domaines, et en particulier dans le domaine du droit du travail. Il subsiste notamment pas mal d'insécurité

en plichten van degenen die aan de deeleconomie deelnemen.

Tijdens de gedachtenvormingen rond het project “werkbaar werk” is zo het concept van de autonome medewerker aangeraakt. Een concept dat zowel voor de deeleconomie als voor de meer reguliere economie pertinent is.

In grote lijnen zou een autonome medewerker een werknemer zijn die een contract uitvoert, in ruil voor loon en investering in ontwikkelingskansen, en waarbij in onderling akkoord de te behalen doelstellingen en resultaten worden vastgelegd. Deze definitie moet verder worden verfijnd en vastgelegd in overleg met de minister van Sociale Zaken en de staatssecretaris voor Bestrijding van de sociale fraude.

Bij de uitvoering van deze opdracht bepaalt de autonome medewerker – binnen de in onderling overleg vastgelegde contouren en budgetten – van waaruit, wanneer en hoe hij/zij deze opdracht vervult.

De doelstellingen en/of resultaten dienen eenvoudig, eenduidig, controleerbaar en realistisch te zijn.

In 2017 wil ik samen met de andere bevoegde ministers verder bekijken hoe we de rechten en plichten van alle betrokkenen op arbeidsrechtelijk gebied en op gebied van sociale zekerheid kunnen verzekeren.

### **Transitievergoeding**

Het denken in termen van “loopbaan”, wint vandaag meer en meer aan belang en dit onder andere door de verhoogde pensioenleeftijd en het stijgend aantal langdurig arbeidsongeschikten. Bijgevolg moet het denken over en de perceptie van transities (overgangen in fases van de loopbaan) ook veranderen. Transities zullen de sleutel zijn voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers.

Het gaat om transities van periodes van werken naar periodes van niet-werken of omgekeerd (al dan niet uit vrije wil), van werken in loondienst naar werken als zelfstandige of omgekeerd... Het vermogen om een transitie op een goede manier door te maken, is daarbij belangrijker dan de periode van werken of niet-werken op zichzelf. Het is daarom van belang dat de veerkracht van individuen wordt versterkt.

Ik wil vanuit die invalshoek werk maken van een coherent en constructief transitie-ontslagbeleid met eventuele incentives voor alle partijen: namelijk de werknemer zelf, de huidige werkgever die de werknemer in

concernant les droits et les devoirs de ceux qui participent à l'économie de partage.

Le concept du travailleur autonome a été abordé pendant les réflexions dans le cadre du projet “travail faisable”. Un concept qui vaut aussi bien pour l'économie de partage, que pour l'économie plus régulière.

Dans les grandes lignes, un travailleur autonome est un travailleur qui exécute un contrat, en échange d'un salaire et d'un investissement dans des opportunités de développement, et où les objectifs et résultats à atteindre sont fixés de commun accord. Cette définition doit être affinée et fixée en concertation avec la ministre des Affaires sociales et le secrétaire d'État à la Lutte contre la fraude sociale.

Dans l'exécution de cette mission, le travailleur autonome détermine, dans les limites des contours et budgets fixés de commun accord, à partir d'où, quand et comment il remplit cette mission.

Les objectifs et/ou résultats doivent être simples, univoques, contrôlables et réalistes.

En 2017, je veux analyser davantage, avec les autres ministres compétents, comment les droits et devoirs de tous les parties concernées peuvent être garantis en droit du travail et en matière de sécurité sociale.

### **L'indemnité de transition**

Le raisonnement en termes de “carrière” gagne de plus en plus en importance et ceci, entre autres, à cause du relèvement de l'âge de la retraite et du nombre croissant de personnes en incapacité de travail de longue durée. Par conséquent, le raisonnement sur et la perception des transitions (les passages entre les phases de la carrière) doivent également changer. Les transitions seront la clé pour un emploi durable des travailleurs.

Il s'agit de transitions entre des périodes d'emploi et des périodes d'inactivité (volontaires ou non), de travail salarié à indépendant ou inversement... La capacité de faire une transition d'une bonne manière, est, dans cette optique, plus importante que la période d'emploi ou d'inactivité en soi. Il est donc important de renforcer le dynamisme des individus.

De ce point de vue, je veux travailler à une politique de transition-licenciement cohérente et constructive avec des incitants éventuels pour toutes les parties: c'est-à-dire le travailleur lui-même, l'employeur actuel



transitie brengt, de nieuwe werkgever die de werknemer in transitie neemt en desgevallend de overheid.

### Mobiliteitsbudget

Samen met de minister van Sociale Zaken, de minister van Financiën, de minister van Mobiliteit en de minister van KMO's, zal ik tegen april 2017 een kader uitwerken waarbinnen werknemers in wiens loonpakket een bedrijfswagen (met of zonder tankkaart) vervat zit, kunnen kiezen om, met het akkoord van hun werkgever, de bedrijfswagen (en desgevallend de tankkaart) om te zetten in een mobiliteitsbudget of in de vorm van een bijkomend nettoloon.

## 8. STRIJD TEGEN SOCIALE FRAUDE

### Detachering

De handhavingsrichtlijn 2014/67/EU is omgezet naar Belgisch recht. De definitie van detachering is verduidelijkt en een aantal nieuwe controlemaatregelen zijn voorzien, die de inspectiediensten meer slagkracht zullen geven. Dit zal leiden tot een betere en meer uniforme uitvoering, toepassing en handhaving van detacheringsrichtlijn 96/71/EG. Het wetsontwerp werd samen met de staatssecretaris voor Bestrijding van de sociale fraude in oktober 2016 neergelegd in de Kamer van volksvertegenwoordigers.

In het kader van het mobiliteitspakket ('*mobility package*') dat is uitgewerkt door de Europese Commissaris voor Werkgelegenheid, Sociale Zaken, Vaardigheden en Arbeidsmobiliteit, is een ontwerp van richtlijn tot wijziging van de detacheringsrichtlijn (96/71/EG) voorgelegd. Ik ondersteun ten volle de voorgestelde wijzigingen, die een belangrijke stap in de strijd tegen sociale dumping kunnen vormen. De doelstelling moet blijven dat iedereen gelijk loon voor gelijk werk krijgt als ze dit werk op dezelfde plaats uitoefenen.

Daarnaast zal ik blijven pleiten voor een aanpassing van de Europese verordening (883/2004) betreffende de coördinatie van de sociale zekerheidsstelsels. In dit kader moet werk gemaakt worden van betere procedures voor het afleveren, controleren en betwisten van de A1-formulieren, die bewijzen dat een werknemer of een zelfstandige al dan niet sociale bijdragen betaalt in zijn thuisland.

### Schijnzelfstandigen

Samen met de minister van Middenstand, Zelfstandigen en KMO's en de staatssecretaris voor Bestrijding

qui met le travailleur en transition, le nouvel employeur qui prend le travailleur en transition et, le cas échéant, l'administration.

### Le budget de mobilité

Avec le ministre des Affaires sociales, le ministre des Finances, le ministre de la Mobilité et le ministre des PME, j'élaborerai d'ici le mois d'avril 2017 un cadre permettant aux travailleurs dont le paquet salarial prévoit une voiture de société (avec ou sans carte essence), d'opter, moyennant l'accord de leur employeur, pour la conversion de cette voiture de société (et le cas échéant, la carte essence) en un budget de mobilité ou en une augmentation du salaire net.

## 8. LA LUTTE CONTRE LA FRAUDE SOCIALE

### Le détachement

La directive d'exécution 2014/67/EU a été transposée en droit Belge. La définition du détachement a été clarifiée et un certain nombre de mesures de contrôle supplémentaires est prévu, qui renforceront davantage les services d'inspection. Cela va entraîner l'amélioration et une plus grande uniformité dans l'exécution, l'application et le maintien de la directive 96/71/CE concernant le détachement. Le projet de loi a été déposé à la Chambre des représentants en octobre 2016, en collaboration avec le secrétaire d'État à la Lutte contre la fraude sociale.

Dans le cadre du volet "mobilité" ('*mobility package*'), qui a été élaboré par la Commissaire européenne pour l'Emploi, les Affaires sociales, les Compétences et la Mobilité des travailleurs, un projet de directive visant la modification de la directive concernant le détachement (96/71/CE) a été soumis. Je soutiens pleinement les modifications proposées, qui constituent une étape importante pour la lutte contre le dumping social. Une rémunération identique pour un même travail effectué au même endroit doit rester l'objectif.

En outre, je continuerai à plaider pour une modification du règlement européen (883/2004) portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale. Dans ce cadre il convient d'élaborer de meilleures procédures pour la délivrance, le contrôle et la contestation des formulaires A1, qui démontrent si un travailleur ou un indépendant payent ou non des cotisations sociales dans leur pays d'origine.

### Les faux indépendants

Avec le ministre des Classes moyennes, des Indépendants et des PME et le secrétaire d'État à la Lutte

van de sociale fraude, is aan de NAR, de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de KMO en het Algemeen Beheerscomité voor het Sociaal Statuut der Zelfstandigen (ABC), een evaluatie van de “arbeidsrelatiewet” (programmawet van 27 december 2006) gevraagd.

De evaluatie heeft als doel om met een kritische blik te kijken naar de effectiviteit van deze wet, die het onderscheid bepaalt tussen werknemers en zelfstandigen, evenals te onderzoeken welke initiatieven eventueel kunnen genomen worden om de wet verder te optimaliseren.

Inzake deze materie zal ook worden samengewerkt met de minister van Sociale Zaken.

### **RVA-maatregelen inzake de strijd tegen sociale fraude**

Sinds 2016 is er een nog intensere samenwerking tussen de RVA en het gevangeniswezen, namelijk inzake het uitwisselen van gegevens op vlak van detentie van gerechtigden op een werkloosheidsuitkering.

Het gaat hierbij over de informatie over de periodes van detentie en het type. Niet elke vorm van vrijheidsberoving is immers een beletsel voor het ontvangen van een werkloosheidsuitkering, zo bv. het elektronische toezicht zonder thuisdetentie.

In 2016 is het elektronisch en gestructureerd uitwisselen van deze gegevens uitgediept met de KSZ. Dit systeem zou volledig operationeel moeten worden in het voorjaar van 2017.

### **Uitbreiding e-PV**

Het project e-Dossier omvat de uitbreiding van de bestaande applicatie “e-PV” naar een ruimer publiek van gebruikers en met ruimere functionaliteiten. Op termijn zal een volledige elektronische workflow worden gerealiseerd voor de afhandeling van een proces-verbaal.

e-PV is een departement overschrijdend project, waarbij de volgende partners momenteel betrokken zijn: de inspectiediensten van de sociale sector, de Dienst Administratieve Geldboeten van de FOD Waso, andere federale en regionale diensten die bevoegd zijn voor het opleggen van administratieve geldboeten in de sociale sector en daarbuiten, het openbaar ministerie (arbeidsauditeurs, procureurs des Konings en onderzoeksrechters), evenals de overtreder zelf, als fysieke persoon of als rechtspersoon.

contre la fraude sociale, nous avons demandé au CNT, au Conseil Supérieur des Indépendants et des PME et au Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants (CGG), d'évaluer la “loi de la relation de travail” (la loi-programme du 27 décembre 2006).

L'objectif de l'évaluation est de porter un regard critique sur l'efficacité de cette loi, qui détermine la distinction entre travailleurs et indépendants, ainsi qu'une analyse des initiatives éventuelles à entreprendre afin de poursuivre l'optimalisation de la loi.

Dans ce cadre, il sera collaboré avec le ministre des Affaires sociales.

### **Les mesures de l'ONEM en matière de la lutte contre la fraude sociale**

La collaboration entre l'ONEM et l'administration pénitentiaire s'est encore intensifiée depuis 2016, par un échange de données concernant la détention de bénéficiaires d'une allocation de chômage.

Il s'agit ici de l'information concernant les périodes et le type de détention. En effet, toutes les formes de privation de liberté n'empêchent pas la perception d'allocations de chômage, comme p.ex. la surveillance électronique sans détention à domicile.

En 2016, l'échange électronique et structuré de ces données a été approfondi, en coopération avec la BCSS. Ce système devrait être entièrement opérationnel au printemps 2017.

### **L'extension de l'e-PV**

Le projet e-Dossier consiste en l'extension de l'application existante “e-PV” à un public d'utilisateurs plus large et à un nombre de fonctionnalités plus importantes. A terme, un workflow électronique complet pour le traitement d'un procès-verbal sera réalisé.

L'e-PV est un projet qui implique plus qu'un département, dans lequel sont concernés actuellement les partenaires suivants: les services d'inspection du secteur social, le Service des amendes administratives du SPF Etc, d'autres services fédéraux et régionaux compétents pour infliger des amendes administratives, dans le secteur social ou en dehors, le ministère public (auditeurs du travail, procureurs du Roi, juges d'instruction), ainsi que le contrevenant lui-même, en tant que personne physique ou morale.



De uitbreiding van het project e-PV naar een e-Dossier zou het partnerschap uitbreiden naar: de inspectiediensten van iedere andere sector dan de sociale sector, de politie, de Administratie van het kadaster, de registratie en de domeinen, de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer en het Rijksarchief.

De implementatie van dit project, laat toe om de relaties tussen de verschillende actoren van het sociaal strafrecht te beheren. Zo zouden onder andere alle verschillende directies bevoegd voor het opleggen van administratieve geldboeten (op federaal en op regionaal niveau) via het project e-dossier toegang krijgen tot een hele reeks van gegevens om hun dossiers juridisch correct te kunnen behandelen. Het betreft hier hoofdzakelijk de regels inzake herhaling (recidive) en het principe non bis in idem.

Bovendien dient het opvolgingsniveau (arbeidsauditoraten, de directies bevoegd voor het opleggen van administratieve geldboeten en de inningskantoren) absoluut de instroom van elektronische proces-verbalen te kunnen blijven volgen om de sociale fraude effectief te kunnen bestrijden.

In dit verband wijst het Rekenhof in haar voorlopig auditverslag erop dat een volledig elektronisch dossier, dat toegankelijk is voor alle actoren van het sociaal strafrecht, significant het dossierbeheer zou verbeteren.

Wegens budgettaire redenen is deze progressieve uitbreiding van het e-PV naar een e-Dossier, uitgesteld van 2016 naar 2017.

## 9. INTERNATIONAAL

### Single Permit

Tussen de gewesten en de federale overheid dienden de nodige afspraken gemaakt te worden ter omzetting van de Europese richtlijn 2011/98/EU van 13 december 2011, de zogenaamde richtlijn "single permit". Deze richtlijn legt de lidstaten op om nog slechts één titel of document af te leveren aan niet-EU werknemers, die zowel het aspect verblijf als het aspect werk regelt.

Het uitgebreid overleg tussen de betrokken ministers en de verschillende administraties, heeft geleid tot een gecoördineerde opmaak van regelgevende teksten door federale overheid, de gewesten en de Duitstalige Gemeenschap. De Raad van State heeft ondertussen advies uitgebracht over de teksten.

L'extension du projet e-PV au e-Dossier élargirait le partenariat avec: les services d'inspection de tout autre secteur que le secteur social, la Police, l'Administration du cadastre, l'enregistrement et les domaines, la Commission pour la protection de la vie privée et les Archives de l'État.

L'implémentation de ce projet, permet de gérer les relations entre les différents acteurs du droit pénal. Les différentes directions compétentes pour infliger des amendes administratives (aussi bien au niveau fédéral que régional) auraient ainsi accès, via le projet e-Dossier, à toute une série de données qui leur permettraient de traiter correctement leurs dossiers d'un point de vue juridique. Il s'agit avant tout des règles en matière de récidive et du principe de non bis in idem.

En plus, le niveau des poursuites (les auditorats du travail, les directions compétentes pour infliger des amendes administratives et les bureaux de recouvrement) doit absolument être en mesure de suivre l'afflux des procès-verbaux électroniques afin de lutter de façon effective contre la fraude sociale.

Dans ce sens, la Cour des comptes, dans son rapport d'audit provisoire, met en évidence qu'un dossier entièrement électronique, accessible à tous les acteurs du droit pénal social, améliorerait significativement la gestion des dossiers.

Pour des raisons budgétaires, cette extension progressive de l'e-PV à un e-Dossier, a été reportée de 2016 à 2017.

## 9. LE NIVEAU INTERNATIONAL

### Le permis unique

Les accords nécessaires devaient être pris entre les régions et l'autorité fédérale, afin de transposer la Directive européenne 2011/98/UE du 13 décembre 2011, appelée directive "single permit". Celle-ci impose aux États membres de ne délivrer qu'un seul titre ou document aux travailleurs non ressortissants de l'UE, réglant à la fois l'aspect séjour et l'aspect travail.

La large concertation entre les ministres concernés et les différentes administrations, a mené à une rédaction coordonnée de textes réglementaires par l'autorité fédérale, les régions et la Communauté Germanophone. Le Conseil d'État a entretemps rendu son avis sur les textes.

De Raad van State stelt dat, gelet op de bevoegdheidsverdeling met betrekking tot de aangelegenheden waarvan sprake is in richtlijn 2011/98/EU, deze richtlijn enkel in Belgisch recht kan worden omgezet door middel van een samenwerkingsakkoord tussen de federale overheid, het Vlaams Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Waals Gewest en de Duitstalige Gemeenschap.

Bijgevolg zal ik, in samenwerking met de staatssecretaris voor Asiel en Migratie, een voorstel van samenwerkingsakkoord indienen in het Parlement, vooraleer de overige wettelijke bepalingen aangenomen kunnen worden.

### **Brexit**

Ik heb aan de FOD Waso gevraagd om een analyse te maken van de projecten en thema's waarop de onderhandelingen over de Brexit impact kunnen hebben, met andere woorden, aspecten inzake: het arbeidsrecht, zowel individueel als collectief, met inbegrip van de veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemer, evenals de werkloosheid.

Andere aspecten van de sociale zekerheid worden zullen in overleg met de minister van Sociale Zaken bekeken worden.

### **10. VERWEZENLIJKINGEN 2016**

De belangrijkste verwezenlijkingen van 2016 worden hieronder opgelijst.

#### **Loonevolutie**

In samenwerking met de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, is de lastenverlaging voorzien in het competitiviteitspact vervroegd en is een meerjarig programma voor de vermindering van het basispercentage van 33 % werkgeversbijdragen gelanceerd, met het objectief om 25 % te bereiken. Daarbij krijgt de non-profit bijzondere aandacht om te vermijden dat geplande aanwervingen niet kunnen doorgaan. In totaal wordt voor de non-profit sector 477 miljoen euro uitgetrokken tegen 2020.

#### **Studentenarbeid**

In samenwerking met de minister van Sociale Zaken, is beslist om het krediet van studentenarbeid van 50 dagen om te zetten in 475 uren.

Le Conseil d'État pose que, étant donné la répartition des compétences en ce qui concerne les matières visés à la directive 2011/98/UE, cette directive ne peut être transposée en droit belge qu'au moyen d'un accord de coopération entre l'autorité fédérale, la Région flamande, la Région de Bruxelles Capitale, la Région wallonne et la Communauté germanophone.

Par conséquent, en collaboration avec le secrétaire d'État à l'Asile et la Migration, j'introduirai au Parlement une proposition d'accord de coopération, avant que les autres dispositions légales puissent être adoptées.

### **Le Brexit**

J'ai demandé au SPF Etcs de faire une analyse des projets et des thèmes, sur lesquels les négociations du Brexit pourraient avoir un impact, à savoir, des aspects concernant le droit du travail, aussi bien au niveau individuel qu'au niveau collectif, en ce compris la sécurité, la santé et le bien-être du travailleur, ainsi que le chômage.

Les autres aspects de la sécurité sociale seront analysés en concertation avec la ministre des Affaires sociales.

### **10. LES RÉALISATIONS DE 2016**

Les réalisations les plus importantes de 2016 sont listées ci-dessous.

#### **L'évolution des salaires**

En collaboration avec la ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, la réduction des charges prévue dans le pacte de compétitivité a été avancée et un plan pluriannuel visant la réduction du pourcentage de base de 33 % des cotisations patronales a été lancé, afin d'atteindre l'objectif de 25 %. Dans ce cadre, une attention particulière a été portée au secteur non marchand afin d'éviter que des engagements planifiés ne puissent se poursuivre. 477 millions d'euros sont prévus au total pour le secteur non-marchand, ici 2020.

#### **Le travail étudiant**

En collaboration avec la ministre des Affaires sociales, il a été décidé de convertir le crédit de 50 jours pour le travail étudiant en 475 heures.

## Grensoverschrijdende tewerkstelling

Op vraag van de NAR en de sector van het wegtransport werden de principes van het arrest Koelzsch van het Europees Hof van Justitie opgenomen in het Belgisch recht. Dit wetsontwerp wordt in oktober 2016 ingediend in het Parlement. De werknemer die in België een transportwerkzaamheid verricht voor een werkgever die niet in België is gevestigd, wordt verondersteld zijn arbeid gewoonlijk in België of vanuit België te verrichten wanneer, rekening houdend met alle elementen die zijn werkzaamheid kenmerken, hij het belangrijkste deel van zijn verplichtingen ten opzichte van zijn werkgever in België of vanuit België vervult. In dit geval zijn de dwingende bepalingen van het Belgische arbeidsrecht van toepassing op de arbeidsovereenkomst.

## e-Commerce

Op 14 januari 2016 zijn sectorale Cao's gesloten in de paritaire comités 201, 202.01, 202, 311 en 312 betreffende de sectoren handel en distributie. Het koninklijk besluit dat nachtarbeid toelaat, is getekend op 13 maart 2016, dat een kader biedt aan de betrokken werkgevers om bijkomende jobs te creëren in de sector van de e-commerce. Vanuit deze basis kunnen oplossingen op maat van de onderneming uitgewerkt worden.

## Sociale verkiezingen

De sociale verkiezingen, om de vertegenwoordigers van de werknemers aan te duiden in de inspraakorganen van de ondernemingen, namelijk de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk, hebben plaatsgevonden tussen 9 en 22 mei 2016.

De voorlopige resultaten, die meer dan 90 % van de ondernemingen dekten, zijn 2 dagen na het afsluiten van de verkiezingsperiode gepresenteerd. Eind oktober 2016 zullen de definitieve en gecorrigeerde resultaten beschikbaar zijn.

- Aantal ondernemingsraden (procedures): 3 782 (voor 1 562 364 werknemers en 20 411 verkozenen)
- Aantal comités voor preventie en bescherming op het werk (procedures): 6 792 (voor 1 787 953 werknemers en 27 231 verkozenen)

Sinds 2012 kunnen de ondernemingen alle inlichtingen, die ze vroeger per post naar de representatieve organisaties van werknemers en kaderleden doorstuurden, uploaden via een webapplicatie die beheerd wordt door de FOD Waso (<http://cpbw-ondernemingsraad.be/nl>).

## L'occupation transfrontalière

A la demande du CNT et du secteur du transport routier, les principes de l'arrêt Koelzsch de la Cour de Justice de l'Union européenne ont été transposés en droit belge. Le projet de loi sera introduit au Parlement en octobre 2016. Un travailleur, qui preste des activités de transport en Belgique au service d'un employeur qui n'est pas établi en Belgique, est supposé accomplir ce travail en Belgique ou à partir de la Belgique, si, tenant compte de tous les éléments qui caractérisent son activité, il remplit la partie la plus importante de ses obligations vis-à-vis de son employeur en Belgique ou à partir de la Belgique. Dans ce cas les dispositions impératives du droit de travail belge sont d'application pour le contrat de travail.

## L'e-Commerce

Des cct sectorielles ont été signées le 14 janvier 2016 pour les commissions paritaires 201, 202.01, 202, 311 et 312 concernant les secteurs du commerce et de la distribution. L'arrêté royal autorisant le travail de nuit a été pris le 13 mars 2016, offrant ainsi un cadre aux employeurs concernés pour créer des emplois supplémentaires dans le secteur de l'e-commerce. Partant de cette base, des solutions "taillées sur mesure" pour l'entreprise peuvent être développées.

## Les élections sociales

Les élections sociales, qui ont pour but de désigner les représentants des travailleurs au sein des organes de consultation, soit le conseil d'entreprises et le comité pour la prévention et la protection au travail, ont eu lieu entre le 9 et le 22 mai 2016.

Les résultats provisoires couvrant plus de 90 % des entreprises ont été présentés deux jours après la fin de la période électorale. Les résultats définitifs et corrigés seront disponibles fin octobre 2016.

- Nombre de conseils d'entreprise (procédures): 3 782 (pour 1 562 364 travailleurs et 20 411 élus)
- Nombre de comités pour la prévention et la protection au travail (procédures): 6 792 (pour 1 787 953 travailleurs et 27 231 élus)

Depuis 2012, les entreprises ont la possibilité de télécharger les communications, qu'elles envoyaient autrefois aux organisations représentatives de travailleurs et de cadres par la poste, via une application web gérée par le SPF Ets (<http://cppt-conseildentreprise.be/fr>).

- Voor 96 % van de opgestarte procedures verstuurden de ondernemingen hun mededelingen aan de representatieve organisaties via de webapplicatie;

- Voor 81 % van de opgestarte procedures verzonden de ondernemingen hun proces-verbaal van de verkiezingen via de webapplicatie.

Sinds 2016 is het voor de representatieve organisaties ook mogelijk om hun kandidatenlijsten in te dienen via de webapplicatie. Ruim 21 500 lijsten zijn via deze weg ingediend.

### Maritiem arbeidsverdrag

Sinds 2016 voeren de arbeidsinspectiediensten, in naleving van het Maritiem Arbeidsverdrag MLC2006 en in samenwerking met de FOD Mobiliteit en Vervoer, controles uit op binnenlandse schepen voor de certificering ('*flag state controle*') en op schepen onder vreemde vlag in de havens ('*port state control*').

### Havenarbeid

Inzake de modernisering van de havenarbeid is op 26 april 2016 een globaal akkoord bereikt tussen de sociale partners. De aanpassingen zijn nadien goedgekeurd door meer dan 85 % van de 3 276 havenarbeiders die deelnamen aan het referendum.

Ook is een akkoord bereikt met de Europese Commissie, dat is omgezet in nationale reglementaire en conventionele regelgeving.

### Werkloosheidsreglementering

De vereiste loopbaanduur, die moet aangetoond worden vooraleer iemand als werkzoekende terechtkomt in de forfaitaire vergoedingsperiode, is vanaf 1 november 2016 verhoogd naar 25 jaar.

Werkgevers en werknemers komen soms overeen om het loon en/of de tewerkstellingsuren (fictief) te verhogen in de laatste maanden van de tewerkstelling, en dit met het oog op het vervolgens bekomen van een hogere werkloosheidsuitkering. Om dergelijke misbruiken tegen te gaan voert de RVA sinds 2016 een post factum controle uit, die gebaseerd is op een vergelijking van de loon- en arbeidsgegevens, die zijn vermeld op het C4-Werkloosheidsbewijs, en de loon- en arbeidsgegevens die zijn vermeld in de Dmfa-aangifte bij de RSZ.

- Pour 96 % des procédures lancées, les entreprises ont envoyé leurs communications aux organisations représentatives via l'application web;

- Pour 81 % des procédures lancées, les entreprises ont envoyé leur procès-verbal des élections via l'application web.

Depuis 2016, les organisations représentatives ont la possibilité d'introduire leurs listes des candidats via l'application web. Plus de 21 500 listes ont été introduites par cette voie.

### La convention du travail maritime

Depuis 2016, en application de la Convention du travail maritime MLC2006 et en collaboration avec le SPF Mobilité et Transports, les services d'inspection du travail effectuent des contrôles sur les navires battant pavillon belge, en matière de certification ('*flag state controle*') et sur les navires battant pavillon d'États étrangers ('*port state control*').

### Le travail portuaire

Les partenaires sociaux sont arrivés, le 26 avril 2016, à un accord global concernant la modernisation du travail portuaire. Puis les modifications ont été approuvées par plus de 85 % des 3 276 travailleurs portuaires qui ont participé au référendum.

Un accord a également été atteint avec la Commission européenne et transposé dans la réglementation nationale et la réglementation conventionnelle.

### La réglementation chômage

La durée de carrière requise, qui doit être démontrée avant qu'un bénéficiaire d'allocations ne se retrouve dans période d'indemnisation forfaitaire, a été portée à 25 ans à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2016.

Parfois, des employeurs et travailleurs se mettent d'accord pour augmenter (de manière fictive) le salaire et/ou les heures d'occupation dans les derniers mois de l'occupation, en vue d'obtenir ensuite une allocation de chômage plus élevée. Afin de combattre de tels abus, l'ONEM effectue depuis 2016 un contrôle post factum, basé sur la comparaison entre les données salariales et de travail mentionnées dans le C4-Certificat de chômage, et les données salariales et de travail mentionnées dans la déclaration Dmfa auprès de l'ONSS.

## SWT

Sinds 1 januari 2016 zijn de DECAVA-werkgeversbijdragen op de bedrijfstoelag SWT, verhoogd voor de profitsector en de non-profit sector. Het toepassen van een hogere coëfficiënt voor de verhoging in de non-profitsector, beoogt het verkleinen van het bestaande verschil met de profitsector.

### Economische werkloosheid bedienden

Het vergelijkingsjaar op basis waarvan ondernemingen kunnen aantonen dat ze als onderneming in moeilijkheden moeten worden beschouwd, om beroep te kunnen doen op de regeling van economische werkloosheid voor bedienden, is aangepast en werkgevers kunnen voortaan een aanvraag indienen bij de minister van Werk om als onderneming in moeilijkheden te worden erkend. Deze bepalingen zijn opgenomen in de wet van 16 mei 2016 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, die de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten heeft aangepast.

### RVA-maatregelen inzake de strijd tegen sociale fraude

Samen met de FOD Sociale Zekerheid is een regelgevend kader uitgewerkt voor het systematisch doorzenden van energieverbruiksgegevens door de nutsbedrijven aan de Kruispuntbank Sociale Zekerheid. In het kader van de strijd tegen domiciliefraude, kan de RVA bijkomend deze gegevens consulteren om de werkelijke verblijfsplaats van iemand na te gaan. Ook is de mogelijkheid ingevoerd om bezoeken ten huize van werklozen te doen.

## Horeca

In samenwerking met de staatssecretaris voor Bestrijding van de sociale fraude, Privacy en Noordzee, werd een charter ondertekend tussen de inspectiediensten en vertegenwoordigers van de horecasector, zijn afspraken gemaakt om de controles van verschillende diensten zoveel mogelijk op eenzelfde moment uit te voeren, werd het probleemoplossend coachen door inspecteurs ingevoerd, zijn duidelijke sancties uitgewerkt in geval van opeenvolgende negatieve resultaten, werd de gegevensuitwisseling geoptimaliseerd om niet toegelaten cumulatieve van werkloosheids- en pensioenuitkeringen tegen te gaan, etc. Het charter is in werking getreden op 1 mei 2016. Inmiddels werk ik samen met de staatssecretaris voor de Bestrijding van de sociale fraude, aan de introductie van een overuren-app. Die zal toelaten om

## Le RCC

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les cotisations patronales DECAVA relatives au complément d'entreprise RCC, ont été augmentées pour le secteur marchand et le secteur non marchand. L'application d'un coefficient plus élevé pour l'augmentation dans le secteur non marchand, vise la diminution de la différence actuelle par rapport au secteur marchand.

### Le chômage économique des employés

L'année de référence sur base de laquelle les entreprises peuvent démontrer qu'elles doivent être considérées comme entreprise en difficulté, afin de pouvoir faire appel au chômage économique des employés, a été adaptée et les employeurs peuvent dorénavant introduire une demande auprès du ministre de l'Emploi afin d'être reconnus comme entreprise en difficulté. Ces dispositions sont reprises dans la loi du 16 mai 2016 portant des dispositions diverses en matière sociale, qui a modifié la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

### Les mesures de l'ONEM en matière de lutte contre la fraude sociale

Un cadre réglementaire a été élaboré en collaboration avec le SPF Sécurité Sociale pour l'envoi systématique à la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale par les entreprises de distribution des données sur la consommation d'énergie. Dans le cadre de la lutte contre la fraude domiciliaire, l'ONEM peut également consulter ces données afin de repérer la résidence effective d'une personne. En plus, la possibilité est prévue de faire de visites domiciliaires auprès des bénéficiaires d'allocations de chômage.

## L'Horeca

En collaboration avec le secrétaire d'État à la Lutte contre la fraude sociale, à la Protection de la vie privée et à la Mer du Nord, une charte a été signée entre les différents services d'inspection et les représentants du secteur de l'horeca, des accords ont été conclus afin que les contrôles de ces différents services, soient, dans la mesure du possible, effectués au même moment. Le coaching en vue de résoudre le problème par les inspecteurs a été mis en place, des sanctions claires en cas de résultats négatifs successifs ont été élaborées, l'échange de données a été optimisé afin d'éviter des cumuls interdits d'allocations de chômage et de pensions de retraite, etc. La charte est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2016. Entretemps, je travaille avec le secrétaire d'État à la Lutte contre la fraude sociale, à l'introduc-



het presteren van overuren makkelijk en snel te melden of aan te vragen bij de inspectie.

### Europees kader Welzijn op het Werk

De Belgische nationale strategie welzijn op het werk voor de periode 2016-2020 is bepaald en meegedeeld aan de Europese Commissie. De uitwerking van deze strategie is gebeurd in nauw overleg met de sociale partners in de NAR en in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk.

Er worden vier belangrijke accenten gelegd: (1) het streven naar veilig en gezond werk door het voorkomen van arbeidsongevallen en beroepsgebonden aandoeningen, (2) het versterken van de deelname aan de arbeidsmarkt, vooral van jongeren en ouderen en personen met een beperkte arbeidsgeschiktheid, (3) het versterken van de preventie door het beklemtonen van de rol van alle bij het preventiebeleid betrokken stakeholders en (4) het versterken van de preventiecultuur.

De uitvoering van de nationale strategie zal gebeuren aan de hand van opeenvolgende jaaractieplannen.

### MSA

Met de "Federal Truck", een volledig ingerichte vrachtwagen, doorkruisen specialisten van de federale overheid heel België om mensen te informeren over actuele thema's. In 2016 zijn gedurende 20 dagen sensibiliseringssessies voor scholen georganiseerd, inzake de problematiek van de musculoskeletale aandoeningen (MSA). Hierbij wordt gebruik gemaakt van een spel voor jongeren uit de derde graad van het middelbaar onderwijs waarbij de stuntelige held de "Flexaminator" de strijd aangaat met musculoskeletale aandoeningen.

### Inspectiecampagnes Toezicht Welzijn op het Werk

In 2016 is op nationaal niveau een bliksemactie opgezet in de bouwsector, meer bepaald voor wat betreft de steigerbouw.

In elke regionale directie is een lokale inspectiecampagne uitgewerkt:

- West-Vlaanderen: huisvuilophaling- en verwerking;

tion d'une app pour les heures supplémentaires. Elle permettra de signaler ou de demander plus facilement et plus rapidement à l'inspection la prestation d'heures supplémentaires.

### Le cadre européen Bien-être au Travail

La stratégie nationale bien-être belge pour la période 2016-2020 a été fixée et communiquée à la Commission européenne. L'élaboration de cette stratégie s'est faite en concertation étroite avec les partenaires sociaux au sein du CNT et au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail

L'accent est mis sur quatre points importants: (1) l'aspiration à un emploi sans risque et sain par la prévention des accidents de travail et des risques professionnels, (2) le renforcement de la participation au marché du travail, surtout la participation des jeunes et des âgés et des personnes avec une capacité de travail réduite, (3) le renforcement de la prévention en accentuant le rôle de toutes les parties concernées par la politique de prévention et (4) le renforcement de la culture de prévention.

L'exécution de la stratégie nationale se fera au moyen de plans d'action annuels consécutifs.

### Les TMS

Avec le "Federal Truck", un camion complètement aménagé, des experts de l'administration fédérale parcourent toute la Belgique pour informer les gens sur des sujets d'actualité. En 2016, pendant 20 journées de sessions de sensibilisation sur la problématique des troubles musculo-squelettiques (TMS) ont été organisées pour des écoles. Dans ce cadre on utilise un jeu développé pour les jeunes du 3ème cycle de l'enseignement secondaire, où le héros "Flexaminator" combat les troubles musculosquelettiques.

### Les campagnes d'inspection Contrôle du Bien-être au Travail

Une action éclair a été entreprise sur le plan national, en 2016, dans le secteur de la construction, concernant plus spécifiquement l'échafaudage.

Une campagne d'inspection locale a été élaborée au sein de chaque direction régionale:

- Flandre occidentale: la collecte et traitement des déchets;

- Oost-Vlaanderen: gezins- en bejaardenzorg met uitzondering van thuisverpleging;

- Antwerpen: metaal;

- Limburg & Vlaams-Brabant: winning van grind, zand, klei en kaolien;

- Brussel: agroalimentaire industrie;

- Henegouwen: opslag en goederenopslag;

- Namen & Luxemburg & Waals-Brabant: slijpen, bewerken en afwerken van steen;

- Luik: dienstencheques.

### Seveso III

De omzetting van de Seveso III-richtlijn in Belgisch recht is gebeurd via een nieuw samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat en de Gewesten, betreffende de beheersing van de gevaren van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen betrokken zijn. Het is werking getreden door zijn publicatie in het *Belgisch Staatsblad* op 20 april 2016.

### Externe diensten voor preventie en bescherming op de werkplaats

Op 1 januari 2016 is een nieuwe tariefregeling in werking getreden voor de externe diensten voor preventie en bescherming op de werkplaats.

*De minister van Werk,*

Kris PEETERS

- Flandre orientale: les services d'aide aux familles et personnes âgées, à l'exception des services de soins à domicile;

- Anvers: métallurgie;

- Limbourg & Brabant flamand: l'exploitation de gravier, de sable, d'argile et de kaolin;

- Bruxelles: l'industrie agroalimentaire;

- Hainaut: le stockage et le stockage de marchandises;

- Namur & Luxemburg & Brabant wallon: le taillage, la transformation et la finition de pierres;

- Liège: les titres services.

### Seveso III

La transposition de la directive Seveso III en droit Belge a été faite via un nouvel accord de coopération entre l'État fédéral et les Régions, concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses. Il est entré en vigueur par sa publication au *Moniteur belge* le 20 avril 2016.

### Les services externes pour la prévention et la protection au travail

Le 1<sup>er</sup> janvier 2016, un nouveau régime tarifaire est entré en vigueur pour les services externes pour la prévention et la protection au travail.

*Le ministre de l'Emploi,*

Kris PEETERS