

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

13 december 2017

WETSONTWERP

**houdende diverse
bepalingen inzake werk**

VERSLAG VAN DE EERSTE LEZING

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE SOCIALE ZAKEN
UITGEBRACHT DOOR
MEVROUW **Nahima LANJRI**

INHOUD

Blz.

I. Inleidende uiteenzetting	3
II. Algemene bespreking.....	12
III. Artikelsgewijze bespreking.....	34
IV. Stemmingen	40

Zie:

Doc 54 **2768/ (2017/2018):**

001: Wetsontwerp.
002: Amendementen.

Zie ook:

004: Artikelen aangenomen in eerste lezing.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

13 décembre 2017

PROJET DE LOI

**portant des dispositions diverses
en matière de l'emploi**

RAPPORT DE LA PREMIÈRE LECTURE

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES
PAR
MME **Nahima LANJRI**

SOMMAIRE

Pages

I. Exposé introductif.....	3
II. Discussion générale.....	12
III. Discussion des articles.....	34
IV. Votes.....	40

Voir:

Doc 54 **2768/ (2017/2018):**

001: Projet de loi.
002: Amendements.

Voir aussi:

004: Articles adoptés en première lecture

7513

**Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag/
Composition de la commission à la date de dépôt du rapport**

Voorzitter/Président: Vincent Van Quickenborne

A. — Vaste leden / Titulaires:

N-VA Daphné Dumery, Wouter Raskin, Jan Spooren, Wim Van der Donckt
PS Frédéric Daerden, Jean-Marc Delizée, Eric Massin
MR Sybille de Coster-Bauchau, David Clarinval, Stéphanie Thoron
CD&V Nahima Lanjri, Stefaan Vercamer
Open Vld Egbert Lachaert, Vincent Van Quickenborne
sp.a Meryame Kitir
Ecolo-Groen Evita Willaert
cdH Catherine Fonck

B. — Plaatsvervangers / Suppléants:

Peter De Roover, Rita Gantois, Werner Janssen, Goedele Uyttersprot, Valerie Van Peel
Emir Kir, Laurette Onkelinx, Daniel Senesael, Fabienne Winckel
Olivier Chastel, Isabelle Galant, Richard Miller, Damien Thiéry
Sonja Becq, Franky Demon, Jef Van den Bergh
Dirk Janssens, Sabien Lahaye-Battheu, Ine Somers
Karin Jiroflée, Karin Temmerman
Anne Dedry, Georges Gilkinet
Michel de Lamotte, Isabelle Poncelet

C. — Niet-stemgerechtigde leden / Membres sans voix délibérative:

PTB-GO! Raoul Hedebouw
DéFI Véronique Caprasse
PP Aldo Carcaci

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:

DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV: Beknopt Verslag
CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN: Plenum
COM: Commissievergadering
MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA: Questions et Réponses écrites
CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV: Compte Rendu Analytique
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: Séance plénière
COM: Réunion de commission
MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel.: 02/ 549 81 60
Fax: 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail: publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél.: 02/ 549 81 60
Fax: 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel: publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft dit wetsontwerp besproken tijdens haar vergadering van 5 december 2017.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING

De heer Kris Peeters, minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, geeft toelichting bij het wetsontwerp.

Het voorliggende wetsontwerp behandelt 15 uiteenlopende materies onder de bevoegdheid werk. Het ontwerp heeft het volgende traject doorlopen:

— op 28 juni 2017 heeft de Nationale Arbeidsraad (NAR) advies uitgebracht;

— op 28 juli 2017 is het in eerste lezing goedgekeurd op de Ministerraad;

— de Raad van State (RVS) heeft op 2 oktober 2017 zijn advies 62.045/1/V overgemaakt;

— op 19 oktober 2017 is het in tweede lezing goedgekeurd op de Ministerraad. Met de opmerkingen van de NAR en de RVS werd maximaal rekening gehouden.

De minister overloopt de 15 hoofdstukken:

— hoofdstuk 1 betreft een louter inleidende bepaling;

— hoofdstuk 2 brengt een aantal wijzigingen aan in de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

— hoofdstuk 3 maakt het mogelijk om bepaalde inhoudingen op het loon van de werknemers te doen, als compensatie van bepaalde voordelen verschaft door de werkgever aan de werknemer;

— hoofdstuk 4 voert een verbod in op het uitbesteden van werk van economisch werkloos gestelde werknemers;

— hoofdstuk 5 verruimt de mogelijkheden voor het gebruik van elektronische handtekeningen voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en verschaft een duidelijk kader voor het elektronisch archiveren van documenten;

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné ce projet de loi au cours de sa réunion du 5 décembre 2017.

I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF

M. Kris Peeters, ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, commente le projet de loi.

Le projet de loi à l'examen concerne 15 matières diverses traitant de l'emploi. Le projet a suivi le parcours suivant:

— le 28 juin 2017, le Conseil national du travail (CNT) a rendu son avis;

— le 28 juillet 2017, il a été approuvé en première lecture par le Conseil des ministres;

— le 2 octobre 2017, le Conseil d'État a transmis son avis 62.045/1/V;

— le 19 octobre 2017, il a été approuvé en deuxième lecture par le Conseil des ministres. Il a été tenu compte dans toute la mesure du possible des observations du CNT et du Conseil d'État.

Le ministre passe en revue les 15 chapitres:

— le chapitre 1^{er} concerne une simple disposition introductive;

— le chapitre 2 modifie, sur un certain nombre de points, la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

— le chapitre 3 permet d'opérer certaines retenues sur la rémunération des travailleurs, en compensation de certains avantages offerts par l'employeur au travailleur;

— le chapitre 4 interdit la sous-traitance de tâches de travailleurs en chômage économique;

— le chapitre 5 élargit les possibilités d'utilisation de la signature électronique pour la conclusion de contrats de travail et crée un cadre clair pour l'archivage électronique de documents;

— hoofdstuk 6 maakt de vervanging mogelijk van een arbeidsongeschikte werknemer die gedeeltelijk het werk hervat;

— hoofdstuk 7 verduidelijkt dat de interne grens inzake arbeidsduur ook moet nageleefd worden in het kader van nieuwe arbeidsregelingen;

— hoofdstuk 8 voorziet in een rechtsgrond om de gedeelde bevoegdheden van de federale en regionale inspectiediensten (na de zesde Staatshervorming) inzake de tewerkstelling van buitenlandse werknemers op elkaar af te stemmen;

— hoofdstuk 9 voorziet in aanpassingen van het Sociaal Strafwetboek om de *mystery calls* mogelijk te maken in het kader van de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt;

— hoofdstuk 10 voorziet in aanpassingen aan de Welzijnswet om een gegevensbank te creëren voor het gezondheidstoezicht op uitzendkrachten (en nodeloze herhaling van medische onderzoeken te vermijden) en om de vaste commissies (per thema of bedrijfstak) op te richten binnen de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk (HRPBW);

— hoofdstuk 11 draagt de behandeling van klachten met betrekking tot de uitoefening van de controlegeeneeskunde over van de FOD WASO naar de Orde der Artsen;

— hoofdstuk 12 wijzigt de programmawet van 27 april 2007, teneinde te kunnen rekening houden met de Europese wijzigingen inzake de de-minimisregeling in de landbouwsector;

— hoofdstuk 13 schaft de 1/3^e en 1/4^e loopbaanonderbreking in de publieke sector af, in het kader van de harmonisering van de verlofstelsels in de private (tijdscrediet) en publieke sector (loopbaanonderbreking);

— hoofdstuk 14 bepaalt dat ook de vrijwillige overuren kunnen genieten van de voordelige overurenregeling in de horecasector, mits de werkgever een geregistreerd kassasysteem gebruikt en beperkt tot maximum 360 overuren;

— hoofdstuk 15 voorziet in een uitzondering op de huidige outplacementregeling voor medisch ongeschikte werknemers;

— hoofdstuk 16 voorziet in een overgangsregeling om de continuïteit van de leiding van de Sociale

— le chapitre 6 autorise le remplacement d'un travailleur en incapacité de travail qui reprend progressivement le travail;

— le chapitre 7 précise que la limite interne de la durée du travail doit aussi être respectée dans le cadre d'un nouveau régime de travail;

— le chapitre 8 crée le fondement juridique permettant d'harmoniser les compétences partagées des services d'inspection fédéraux et régionaux (après la Sixième Réforme de l'État) en matière d'occupation de travailleurs étrangers;

— le chapitre 9 vise à adapter le Code pénal social afin d'autoriser les appels mystère dans le cadre de la lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi;

— le chapitre 10 adapte la loi relative au bien-être en vue de créer un banque de données pour la surveillance de la santé des travailleurs intérimaires (et d'éviter les répétitions inutiles d'examens médicaux) et de créer des commissions permanentes (par thème ou par branche d'activité) au sein du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail (CSPPT);

— le chapitre 11 transfère le traitement des plaintes relatives à l'exercice de la médecine de contrôle du SPF ETCS à l'Ordre des médecins;

— le chapitre 12 modifie la loi-programme du 27 avril 2007 afin de pouvoir tenir compte des modifications européennes concernant les aides *de-minimis* dans le secteur de l'agriculture;

— le chapitre 13 supprime les interruptions de carrière d'un tiers et d'un quart-temps dans le secteur public dans le cadre de l'harmonisation des systèmes de congé du secteur public (crédit-temps) et du secteur privé (interruption de carrière);

— le chapitre 14 prévoit que les heures supplémentaires volontaires peuvent également bénéficier du régime avantageux en matière d'heures supplémentaires dans le secteur horeca, pourvu que l'employeur utilise le système de caisse enregistreuse et qu'il n'y ait pas plus de 360 heures supplémentaires;

— le chapitre 15 prévoit une exception au régime actuel de reclassement professionnel pour les travailleurs en incapacité pour des raisons médicales;

— le chapitre 16 prévoit des mesures transitoires afin de garantir la continuité dans la gestion du service

Inlichtingen- en Opsporingsdienst te verzekeren, tot dat een definitieve manager (met bijhorend statuut) is aangesteld.

HOOFDSTUK 2

Wijzigingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités

Op dit ogenblik vallen de ambassades, de diplomatieke zendingen, de consulaire posten en de missies bij internationale organisaties niet onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. De uitbreiding onderwerpt deze categorie van werkgevers aan de wet van 5 december 1968 door ze op te nemen in de lijst van uitzonderingen om also een betere bescherming te garanderen aan de betrokken werknemers. De cao's, afgesloten in de NAR worden namelijk van toepassing.

De uitbreiding gebeurt conform de regels van het internationaal recht. *In concreto* betreft deze uitbreiding daarom niet:

— de ambtenaren en buitenlandse werknemers die lid zijn van de diplomatieke en consulaire zendingen zoals bedoeld door de Verdragen van Wenen van 18 april 1961 inzake het diplomatiek verkeer en van 24 april 1963 inzake het consulaire verkeer;

— de buitenlandse ambtenaren of werknemers die lid zijn van de diplomatieke missies of van de (permanente) vertegenwoordigingen bij de internationale organisaties die hun zetel hebben in België, en van de consulaire posten die genieten van een geprivilegieerd statuut krachtens de Conventies van Wenen van 18 april 1961 betreffende de diplomatieke relaties en van 24 april 1963 betreffende de consulaire relaties of ieder andere toepasselijke internationaal instrument.

De volgende wijziging van de wet van 1968 betreft een administratieve vereenvoudiging.

De wet van 24 april 2014 betreffende de organisatie van de vertegenwoordiging van de zelfstandigen en de kmo's moderniseerde de regelgeving met betrekking tot de organisatie van de middenstand, en heeft de wetten betreffende de organisatie van de middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979, daarom opgeheven. Door deze opheffing, moet de wet van 5 december 1968 worden geactualiseerd en verwijzen naar de wet van 24 april 2014.

Werkgevers- en werknemersorganisaties zullen er ook niet langer toe worden verplicht om per mandaat

d'information et de recherche sociale jusqu'à la désignation d'un manager définitif (avec le statut y afférent).

CHAPITRE 2

Modifications de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires

Pour l'heure, les ambassades, postes diplomatiques et missions auprès d'organisations internationales ne relèvent pas de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. L'extension fera en sorte que cette catégorie d'employeurs sera soumise à la loi du 5 décembre 1968 en l'incluant dans la liste des exceptions, afin de garantir ainsi une meilleure protection aux travailleurs concernés. Les CCT conclues au sein du CNT seront en effet d'application.

L'extension est opérée conformément aux règles du droit international. Concrètement, cette extension ne concerne dès lors pas:

— les fonctionnaires et travailleurs étrangers membres des missions diplomatiques et consulaires visées par les Conventions de Vienne du 18 avril 1961 sur les relations diplomatiques et du 24 avril 1963 sur les relations consulaires;

— les fonctionnaires ou travailleurs étrangers membres des missions diplomatiques ou des représentations (permanentes) auprès des organisations internationales ayant leur siège en Belgique, et des postes consulaires bénéficiant d'un statut privilégié en vertu des Conventions de Vienne du 18 avril 1961 sur les relations diplomatiques et du 24 avril 1963 sur les relations consulaires ou de tout autre instrument international applicable.

La modification suivante de la loi de 1968 concerne une simplification administrative.

La loi du 24 avril 2014 relative à l'organisation de la représentation des indépendants et des PME a modernisé la réglementation relative à l'organisation des classes moyennes, abrogeant dès lors les lois relatives à l'organisation des classes moyennes, coordonnées le 28 mai 1979. Par suite de cette abrogation, il s'agit d'actualiser la loi du 5 décembre 1968 et de renvoyer à la loi du 24 avril 2014.

Les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs ne seront plus tenues de présenter deux

twee kandidaten voor te dragen, zodat de procedure efficiënter en eenvoudiger kan verlopen. De laatste wijziging werkt een aantal drempels weg met het oog op de hervorming van het landschap van de paritaire comités en subcomités. Wanneer werkgevers en werknemers overgaan van één paritair comité of subcomité naar een ander paritair comité of subcomité, is het behoud van de geldende loon- en arbeidsvoorwaarden bij dergelijke overgang van groot belang voor de sociale partners.

Er wordt gewaarborgd dat de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het voorheen bevoegde paritair comité of subcomité, zoals zij op het moment van de overgang gelden, van toepassing blijven op deze werkgevers en werknemers:

— totdat het nieuw bevoegde paritair comité of subcomité vóór 1 januari 2023 een bijzondere overeenkomst heeft afgesloten die de toepassing van de in dat paritair comité of subcomité bestaande overeenkomsten op de overgekomen werkgevers en werknemers regelt;

— of totdat zij overeenkomsten met hetzelfde voorwerp heeft gesloten.

Er wordt bovendien verduidelijkt dat zowel de werknemers die in dienst waren vóór de overgang als deze die erna worden aangeworven bedoeld worden, om zo een gelijke behandeling van die twee groepen van werknemers te garanderen.

Ten slotte wordt ook het toepassingsgebied van de bestaande regeling uitgebreid, zodat zij van toepassing is zowel bij de wijziging van de werkingssfeer van een paritair comité of subcomité, als bij de oprichting of opheffing van een paritair comité of subcomité. Die uitbreiding is noodzakelijk om de continuïteit te garanderen in de situatie waarbij bijvoorbeeld twee bestaande paritaire comités samengaan in een nieuw opgericht paritair comité.

HOOFDSTUK 3

Wijzigingen van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers

Op voorstel van en onder de voorwaarden bepaald door het bevoegde paritair comité, zal bij koninklijk besluit kunnen toegelaten worden dat de werkgever een inhouding op het loon verricht ter vergoeding van

candidats pour chaque mandat, le déroulement de la procédure pouvant ainsi être plus efficace et plus simple. La dernière modification supprime un certain nombre d'obstacles en vue de réformer le paysage des commissions et sous-commissions paritaires. Lorsque les employeurs et les travailleurs passent d'une commission ou sous-commission paritaire à une autre commission ou sous-commission paritaire, il est extrêmement important pour les partenaires sociaux que les conditions de salaire et de travail en vigueur soient maintenues lors d'un tel transfert.

Il est garanti que les conventions collectives de travail conclues au sein de la commission ou sous-commission paritaire antérieurement compétente, telles qu'elles s'appliquaient au moment du transfert, restent d'application

— jusqu'à ce que la commission ou sous-commission paritaire nouvellement compétente ait conclu avant le 1^{er} janvier 2023 une convention particulière qui règle l'application des conventions existantes au sein de cette commission ou sous-commission paritaire aux employeurs et travailleurs transférés;

— jusqu'à ce qu'elle ait conclu des conventions avec le même objet.

Il est en outre précisé que sont visés aussi bien les travailleurs qui étaient en service avant le transfert que ceux qui ont été engagés après celui-ci, afin de garantir un traitement semblable à ces deux groupes de travailleurs.

Enfin, le champ d'application de la réglementation existante est également étendu, afin qu'elle soit d'application tant en cas de modification du champ d'application d'une commission ou sous-commission paritaire qu'en cas d'institution ou d'abrogation d'une commission ou sous-commission paritaire. Cette extension est nécessaire pour garantir la continuité dans la situation où, par exemple, deux commissions paritaires existantes s'associent pour former une nouvelle commission paritaire.

CHAPITRE 3

Modification de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs

Sur proposition de la commission paritaire compétente et aux conditions qu'elle fixera, un employeur pourra être autorisé, par voie d'arrêté royal, à opérer une retenue sur la rémunération en compensation d'une

een limitatieve lijst van door hem, bovenop het loon, aan de werknemer ter beschikking gestelde voordelen (bijvoorbeeld huisvesting). Vandaag is hiervoor een afzonderlijke betaling vereist van de werknemer aan de werkgever. Deze aanpassing komt er op vraag van de sociale partners van de groene sectoren. Zo wensen zij in de strijd tegen sociale fraude dat de huur die een werkgever aan een seizoensarbeider aanrekent, op de loonfiche komt zodat dit transparant is voor iedereen en controleerbaar wordt.

HOOFDSTUK 4

Wijziging van de economische werkloosheid

In het kader van de bestrijding van misbruik van het stelsel van economische werkloosheid en van sociale dumping, en in uitvoering van een akkoord van de Groep van Tien, zullen situaties waarbij een werkgever zijn werknemers in economische werkloosheid plaatst en hen vervolgens vervangt door een beroep te doen op onderaanneming, worden verboden en gesanctioneerd.

HOOFDSTUK 5

Het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie

De mogelijkheden voor het afsluiten van een elektronische arbeidsovereenkomst door middel van een elektronische handtekening worden verruimd. Voortaan zijn er andere mogelijkheden dan enkel de e-ID. De elektronische handtekening moet uiteraard wel voldoen aan de nodige veiligheidswaarborgen. Deze verruiming werd in 2016 reeds doorgevoerd voor de uitzendsector.

Daarnaast wordt een duidelijk kader ingevoerd voor het archiveren van de arbeidsovereenkomst en de andere elektronische documenten in het kader van de arbeidsrelatie bij een gekwalificeerde elektronische archiveringsdienst. Na vijf jaar worden de documenten automatisch overgemaakt aan SIGEDIS. Hiermee wordt de Belgische wetgeving ook in overeenstemming gebracht met de Europese regelgeving.

liste limitative d'avantages que l'employeur met à la disposition du travailleur en complément de sa rémunération (par exemple, un logement). À l'heure actuelle, un paiement distinct du travailleur à l'employeur est requis à cet effet. Cette adaptation répond à la demande des partenaires sociaux des secteurs verts. Dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale, ils tiennent à ce que le loyer facturé par un employeur à un travailleur saisonnier figure sur la fiche de salaire, de sorte que cela soit transparent pour tous et contrôlable.

CHAPITRE 4

Adaptation du chômage économique

Il a été décidé, dans le cadre de la lutte contre les abus commis dans le régime du chômage économique et contre le *dumping* social, et en exécution d'un accord du Groupe des Dix, d'interdire et de sanctionner les situations dans lesquelles un employeur place ses travailleurs en chômage économique pour les remplacer ensuite par des sous-traitants.

CHAPITRE 5

L'utilisation de la signature électronique pour la conclusion de contrats de travail et l'envoi et l'archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail

Les possibilités de conclure un contrat de travail au moyen d'une signature électronique sont étendues. Désormais, l'e-ID n'est plus la seule possibilité. La signature électronique doit bien entendu satisfaire aux conditions requises en matière de sécurité. Le secteur intérimaire a déjà procédé à cette extension en 2016.

Un cadre clair est par ailleurs instauré pour l'archivage, au sein d'un service d'archivage électronique qualifié, des contrats de travail et autres documents électroniques établis dans le cadre de la relation de travail. Ces documents sont transmis automatiquement à SIGEDIS au terme d'une période de cinq ans. La législation belge est ainsi également mise en conformité avec la réglementation européenne.

HOOFDSTUK 6

Vervanging van een arbeidsongeschikte werknemer die geleidelijk het werk herneemt

Voortaan wordt het mogelijk om een vervangings-overeenkomst te sluiten voor de vervanging van een arbeidsongeschikte werknemer die gedeeltelijk het werk hervat met toestemming van de adviserend geneesheer van het ziekenfonds. Daardoor wordt een bijkomende stimulans gegeven aan de gedeeltelijke werkhervatting.

HOOFDSTUK 7

Wijzigingen van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen

Met het oog op de rechtszekerheid wordt verduidelijkt dat de interne grens van de arbeidsduur ook moet nageleefd worden in het kader van de nieuwe arbeidsregelingen.

HOOFDSTUK 8

Wijziging van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers

Sinds de Zesde Staatshervorming zijn de gewesten inzake de tewerkstelling van de buitenlandse werknemers ook bevoegd voor de wetgeving (de arbeidskaarten A en B), met uitzondering van de normen betreffende de arbeidskaart afgeleverd in het kader van de specifieke verblijfssituatie van de betrokken personen (de arbeidskaart C).

De materie vervat in de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, heeft aldus voortaan betrekking op zowel federale als gewestelijke bevoegdheden, zodat zowel de federale overheid als de gewesten, elk wat hun bevoegdheden betreft, de artikelen van deze wet kunnen wijzigen.

Wat betreft de handhaving van de regionale wetgeving zijn de federale inspectiediensten, naast de gewestelijke inspectiediensten, bevoegd gebleven voor de vaststelling van de inbreuken op de gewestelijke wetgeving. Vice-versa zijn de gewestelijke inspectiediensten, naast de federale inspectiediensten, nog steeds bevoegd voor de vaststelling van de inbreuken op de federale wetgeving.

CHAPITRE 6

Remplacement d'un travailleur en incapacité de travail qui reprend progressivement le travail

Il sera désormais possible de conclure un contrat pour le remplacement d'un travailleur en incapacité de travail qui reprend partiellement le travail avec l'accord du médecin-conseil de la mutualité. Cette mesure permet de stimuler la reprise partielle du travail.

CHAPITRE 7

Modification de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises

Pour garantir la sécurité juridique, il est précisé que la limite interne de la durée du travail doit également être respectée dans le cadre des nouveaux régimes de travail.

CHAPITRE 8

Modification de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers

Depuis la Sixième réforme de l'État, les Régions sont, en ce qui concerne l'occupation de travailleurs étrangers, également compétentes pour la législation (permis de travail A et B), à l'exception des normes relatives au permis de travail délivré dans le cadre de situations de séjour particulières des personnes concernées (permis de travail C).

La matière contenue dans la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers relève ainsi désormais aussi bien des compétences fédérale que régionale, de sorte que tant l'autorité fédérale que les Régions, chacune en ce qui concerne leurs compétences respectives, peuvent modifier les articles de cette loi.

Concernant les mesures pour faire respecter cette législation régionale, les services d'inspection fédéraux sont, à côté des services d'inspection régionaux, restés compétents pour constater les infractions à la législation régionale. À l'inverse, les services d'inspection régionaux sont, à côté des services d'inspection fédéraux, toujours compétents en matière de constatation des infractions à la législation fédérale.

De wijziging bepaalt dat bij de vaststelling van de inbreuken op de federale materie, zowel de federale als de gewestelijke inspectiediensten het federale controlekader van het Sociaal Strafwetboek volgen. Bij de vaststelling van de inbreuken op de regionale materie wordt zowel door de gewestelijke als de federale inspectiediensten het controlekader gevolgd van het bevoegde gewest.

HOOFDSTUK 9

Bepalingen tot wijziging van het Sociaal Strafwetboek

In het wetsontwerp wordt de wettelijke basis opgenomen om het Sociaal Strafwetboek te wijzigen en de sociaal inspecteurs de mogelijkheid te geven *mystery calls* uit te voeren door hen niet te verplichten hun identiteit kenbaar te maken. Vermits het Sociaal Strafwetboek voorschrijft dat de inspecteur zich telkens moet legitimeren voor zijn onderzoek (artikel 20), is een uitzondering nodig voor het invoeren van de *mystery call*.

Alvorens de sociaal inspecteurs kunnen overgaan tot *mystery shopping* dienen ze een schriftelijk akkoord van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings te hebben verkregen. Bovendien moeten ze alle acties die ze ondernemen en de resultaten nadien schriftelijk meedelen aan de arbeidsauditeur of de procureur des Konings.

In concreto kan de *mystery call* gebruikt worden als bewijs bevorderend instrument in het geval van een gefundeerde klacht of melding tegen een dienstenchequebedrijf, uitzendonderneming of aanwervende werkgever – en enkel als andere opsporingsmethodes falen, dus in laatste instantie. Een *mystery call* die een discriminatieeigening opleverde, moet dus gevolgd worden door verdere stappen in het onderzoek (bv, confrontatie, verhoor, inzage documenten).

Daarnaast is het ook net de bedoeling dat via *data-mining* proactief problemen worden opgespoord. Via deze techniek zouden gerichte controles gemakkelijker uit te voeren zijn.

La modification prévoit que lors de la constatation d'infractions à la matière fédérale, le cadre de contrôle fédéral du Code pénal social est aussi bien suivi par les services d'inspection fédéraux que par les services d'inspection régionaux. Lors de la constatation d'infractions à la matière régionale, le cadre de contrôle de la Région compétente est aussi bien suivi par les services d'inspection régionaux que par les services d'inspection fédéraux.

CHAPITRE 9

Dispositions modifiant le Code pénal social

Le projet de loi à l'examen offre une base légale à la modification du Code pénal social visant à permettre aux inspecteurs sociaux de recourir à des *mystery calls*. Il est prévu à cet effet que ceux-ci ne seront pas tenus de révéler leur identité dans ce cadre. Étant donné que le Code pénal social impose à l'inspecteur de se légitimer avant chaque enquête (article 20), il est nécessaire de prévoir une exception pour pouvoir instaurer le *mystery call*.

Avant de pouvoir recourir au *mystery shopping*, les inspecteurs sociaux doivent obtenir l'accord écrit de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi. En outre, ils doivent par la suite communiquer par écrit à l'auditeur du travail ou au procureur du Roi toutes les actions qu'ils entreprennent et tous les résultats.

Les *mystery calls* peuvent concrètement être utilisés en tant qu'outil de renforcement de la preuve dans le cas d'une plainte fondée ou d'une discrimination signalée contre une entreprise de titre-services, une agence d'intérim ou un employeur recrutant – et uniquement si les autres méthodes d'investigation échouent, c'est-à-dire en dernière instance. Lorsqu'un *mystery call* met en évidence une tendance à la discrimination, il doit être suivi d'autres actes d'investigation (confrontation, interrogatoire, consultation de documents, ...).

Le ministre souligne par ailleurs la volonté d'identifier les problèmes de façon proactive par le biais du *datamining*. Cette technique devrait faciliter la mise en œuvre de contrôles ciblés.

HOOFDSTUK 10

Wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

Er worden een aantal technische wijzigingen aangebracht in de Welzijnswet, in navolging van een aantal eerdere adviezen van de Raad van State. Een eerste aanpassing betreft de centrale gegevensbank voor gezondheidstoezicht op uitzendkrachten, die in de Welzijnswet wordt verankerd. Het doel van deze databank is om dit gezondheidstoezicht gemakkelijker te kunnen opvolgen, nutteloze herhaling van gezondheidsbeoordelingen te vermijden en uitwisseling van gegevens te vergemakkelijken.

De andere aanpassing betreft de wettelijke verankering van de mogelijkheid tot het oprichten van vaste commissies binnen de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk, per onderwerp (zoals bijvoorbeeld voor de tarifiering van de externe preventiediensten) of per sector (zoals de vaste commissie bouw).

HOOFDSTUK 11

Wijziging van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde

De behandeling van klachten m.b.t. de controlegeneeskunde wordt overgedragen naar de Orde der Artsen. Dit is het gevolg van een evaluatie van de bestaande regels door de Commissie die daarvoor momenteel bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg bevoegd is, en die heeft vastgesteld dat het merendeel van de klachten in feite tot de bevoegdheid van de Orde der artsen behoort.

De Orde der Artsen beschikt bovendien over de informatie die noodzakelijk is om klachten te behandelen (bijvoorbeeld rond deontologie), zodat het aangewezen is dat zij voortaan alle soorten klachten behandelen: zowel over beroepsfouten als over de onafhankelijkheid van de controleartsen en artsen-scheidsrechters. Zij zijn ook beter geplaatst om te bepalen wie kan optreden als arts-scheidsrechter bij betwistingen. Deze overdracht zal pas in werking treden nadat de modaliteiten zijn vastgelegd bij KB.

CHAPITRE 10

Modification de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

À la suite de plusieurs avis rendus par le Conseil d'État, certaines modifications techniques sont apportées à la loi relative au bien-être. Première adaptation: la banque de données centrale relative à la surveillance de santé des intérimaires est ancrée dans la loi relative au bien-être. Cette banque de données a pour objectif de permettre un suivi plus aisé de la surveillance de santé, d'éviter les répétitions inutiles des évaluations de santé et de faciliter l'échange d'informations.

L'autre modification concerne l'ancrage légal de la possibilité de créer des commissions permanentes au sein du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail, par sujet (par exemple pour la tarification des services externes de prévention) ou par secteur (comme la commission permanente Construction).

CHAPITRE 11

Modification de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle

Le traitement des plaintes relatives à la médecine de contrôle est confié à l'Ordre des médecins. Cette mesure fait suite à une évaluation des règles existantes par la Commission qui s'en charge actuellement au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Cette évaluation a montré que la majorité des plaintes relèvent en réalité de la compétence de l'Ordre des médecins.

L'Ordre des médecins dispose en outre des informations indispensables au traitement des plaintes (par exemple concernant la déontologie), de sorte qu'il est préférable qu'il traite désormais toutes les plaintes: aussi bien celles relatives aux fautes professionnelles que celles relatives à l'indépendance des médecins-contrôleurs et des médecins-arbitres. L'Ordre est également plus à même de déterminer qui peut agir en qualité de médecin-arbitre en cas de contestation. Cette mesure n'entrera en vigueur qu'une fois que les modalités auront été fixées par arrêté royal.

HOOFDSTUK 12

Wijzigingen van artikel 40 van de programmawet van 27 april 2007

De Europese Unie heeft wijzigingen aangebracht aan de specifieke regeling voor de de minimis steun in de landbouwsector. Zo wordt het bedrag dat maximaal aan een onderneming wordt gegeven als steun opgetrokken van 7 500 naar 15 000 euro per drie jaar. In het verleden is aan de champignonsector een bedrag ter beschikking gesteld voor tewerkstellingspremies aan bedrijven. Dit bedrag is nog niet opgebruikt, terwijl de tewerkstelling in de sector onder druk blijft staan. Door de optrekking van het bedrag kan het beschikbare geld ook effectief aan de ondernemingen worden overgemaakt. Dit is voor alle duidelijkheid gekoppeld aan de vereiste om de tewerkstelling minstens op hetzelfde peil te houden.

HOOFDSTUK 13

Wijziging van de bepalingen inzake loopbaanonderbreking

De regering stemt het stelsel van de loopbaanonderbreking voor de publieke sector beter af op het stelsel van het tijdskrediet voor de private sector. In dit kader kunnen de stelsels van loopbaanonderbreking met 1/3^e en 1/4^e verdwijnen, aangezien deze weinig gebruikt worden.

HOOFDSTUK 14

Wijziging van de overurenregeling in de horecasector

De werknemers van werkgevers in de horeca die werken met een geregistreerd kassasysteem, zullen 360 vrijwillige overuren kunnen presteren. Deze vrijwillige overuren zullen genieten van dezelfde vrijstellingen op het vlak van sociale zekerheid, fiscaliteit en overloon die al van toepassing zijn voor het krediet van overuren dat niet moet worden ingehaald op vraag van de werknemer, met dien verstande dat deze vrijstellingen slechts van toepassing zullen zijn voor een totaal van 360 uren. Daardoor wordt de nodige rechtszekerheid geboden en wordt een eenvoudige toepassing van deze voordelige overuren op vraag van de werknemer mogelijk.

CHAPITRE 12

Modification de l'article 40 de la loi-programme du 27 avril 2007

L'Union européenne a apporté des modifications au régime spécifique des aides de minimis dans le secteur de l'agriculture. Ainsi, le montant maximal de l'aide qui peut être versée à une entreprise est porté de 7 500 à 15 000 euros tous les trois ans. Par le passé, un montant avait été mis à la disposition du secteur champignonnier pour les primes d'emploi versées aux entreprises. Ce montant n'a pas encore été entièrement utilisé, alors que l'emploi dans le secteur champignonnier reste soumis à une forte pression. En augmentant ce montant, l'argent disponible pourra être effectivement transféré aux entreprises. Pour éviter toute ambiguïté, cette mesure est couplée à l'obligation de maintenir pour le moins le taux d'emploi au même niveau.

CHAPITRE 13

Modification des dispositions relatives à l'interruption de carrière

Le gouvernement harmonise le régime d'interruption de carrière du secteur public et le système de crédit-temps du secteur privé. Dans ce cadre, les régimes d'interruption de carrière à 1/3 ou à 1/4 peuvent être supprimés. Ils ne sont en effet que très peu utilisés.

CHAPITRE 14

Modification de la réglementation relative aux heures supplémentaires dans l'horeca

Les personnes qui travaillent pour un employeur du secteur horeca utilisant un système de caisse enregistreuse pourront prester 360 heures supplémentaires volontaires. Ces heures supplémentaires volontaires pourront bénéficier des mêmes exonérations en matière de sécurité sociale, de fiscalité et de sursalaire que celles qui sont déjà d'application pour le crédit d'heures supplémentaires qui ne doivent pas être récupérées à la demande du travailleur. Toutefois, ces exonérations ne s'appliqueront qu'à un total de 360 heures. Ainsi, cette mesure offre la sécurité juridique nécessaire et permet une application simple de ces heures supplémentaires avantageuses à la demande du travailleur.

HOOFDSTUK 15

Wijziging van de algemene regeling van outplacement

Momenteel wordt voor werknemers die recht hebben op een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, de opzeggingsvergoeding verminderd met een som die gelijk is aan 4 weken loon, om de kost van de outplacementbegeleiding te dekken.

De wetgeving zal aangepast worden, zodat de werkgever voortaan geen outplacementbegeleiding meer moet aanbieden aan de werknemer die aantoonbaar dat hij/zij medisch ongeschikt is om een outplacementbegeleiding te volgen. De opzeggingsvergoeding zal in dit geval integraal verschuldigd zijn, zonder vermindering met vier weken loon.

HOOFDSTUK 16

Sociale Inlichtingen- en opsporingsdienst (SIOD)

In het kader van de hervorming van de inspectiediensten en de versterking van de SIOD heeft de regering beslist om een manager aan het hoofd van de SIOD te stellen. In afwachting van deze aanstelling, in de loop van 2018, wordt de directeur-generaal van TSW als waarnemend directeur van SIOD aangesteld. Op deze manier wordt de continuïteit in de leiding van de SIOD gewaarborgd.

II. — ALGEMENE BESPREKING**A. Vragen en opmerkingen van de leden**

De heer Wim Van der Donckt (N-VA) heeft een aantal opmerkingen en vragen waarbij hij de indeling van de minister zal volgen. Het regulier personeel van internationale organisaties valt nu ook onder de wet van 5 december 1968 met uitzondering van zij die een geprivilegeerd statuut genieten overeenkomstig het Verdrag van Wenen. Vele werknemers van consulaten en ambassades zijn afkomstig uit de thuisstaat of van een derdeland die naar hier zijn gekomen en houder zijn van een internationale identiteitskaart voor dienstpersoneel. Gaan deze werknemers ook onder toepassing van de wet van 5 december 1968 vallen? Het Verdrag van Wenen is heel ruim in zijn toepassing, naast diplomatieke ambtenaren kan het personeel van die diplomatieke ambtenaren (mits aan een aantal voorwaarden is voldaan), worden ondergebracht in deze categorie. In welke mate kan de voorliggende wetswijziging omzeild

CHAPITRE 15

Modification du régime général de reclassement professionnel

À l'heure actuelle, pour les travailleurs qui sont licenciés moyennant un préavis d'au moins trente semaines, l'indemnité de congé est diminuée d'une somme correspondant à quatre semaines de rémunération afin de couvrir les coûts de reclassement professionnel.

La législation va être modifiée, de sorte que l'employeur ne devra à l'avenir plus offrir de reclassement professionnel au travailleur qui atteste qu'il est inapte pour des raisons médicales à suivre une procédure de reclassement professionnel. L'indemnité de congé sera dans ce cas entièrement due, sans être diminuée de quatre semaines de rémunération.

CHAPITRE 16

Service d'information et de recherche sociale (SIRS)

Dans le cadre de la réforme des services d'inspection et du renforcement du SIRS, le gouvernement a décidé de nommer un manager à la tête du SIRS. Dans l'attente de cette nomination, qui aura lieu dans le courant de l'année 2018, le directeur général du CLS est nommé directeur faisant fonction du SIRS. De cette façon, la continuité de la direction du SIRS est garantie.

II. — DISCUSSION GÉNÉRALE**A. Questions et observations des membres**

M. Wim Van der Donckt (N-VA) souhaite formuler plusieurs questions et observations et suivra à cet égard la même structure que le ministre. Le personnel statutaire des organisations internationales est désormais également soumis à la loi du 5 décembre 1968, exception faite des personnes bénéficiant d'un statut privilégié en vertu de la Convention de Vienne. De nombreux travailleurs dans les consulats et les ambassades sont arrivés en Belgique en provenance de leur pays d'origine ou d'un pays tiers et détiennent une carte d'identité internationale destinée au personnel de service. Ces travailleurs seront-ils également soumis à la loi du 5 décembre 1968? La Convention de Vienne a un champ d'application très large: tant les agents diplomatiques que le personnel de ces agents diplomatiques (moyennant le respect d'une série de conditions), entrent dans cette catégorie. Dans quelle

worden door dienstpersoneel zoveel mogelijk onder een geprivilegeerd statuut onder te brengen?

Artikel 27 van de wet van 5 december 1968 wordt aanzienlijk uitgebreid in het licht van de verdere harmonisering van de statuten van arbeider en bediende. Het regeerakkoord voorziet ook dat het aantal paritaire comités zal worden verminderd en het sectoraal overleg in de paritaire comités zal worden gemoderniseerd om rekening te houden met het eengemaakte statuut. Er is ook voorzien in een noodzakelijke herziening van de loonbarema's die vervolgens geleidelijk kunnen worden ingevoerd. Het is hoog tijd om het aantal paritaire comités drastisch te verminderen en het onderscheid tussen paritaire comités voor arbeiders en bedienden weg te werken. Er bestaan nog steeds grote verschillen tussen barema's voor arbeiders en barema's voor bedienden, er zullen dus enkele jaren nog zijn om al die cao's in lijn te brengen en te moderniseren, vandaar ook de voorziene periode van 5 jaar tot 1 januari 2023.

Artikel 27 bepaalt dat alle oude sector cao's ophouden te bestaan op 1 januari 2023 tenzij ze geheel of gedeeltelijk worden hernomen in de cao's van het nieuwe paritaire comité. De spreker wenst te weten of deze stelling klopt? Krijgen de sociale partners tot uiterlijk eind 2022 tijd om hun cao's aan te passen aan de nieuwe indeling van de paritaire comités? Om klaar te zijn voor de herwerking van hun cao's (ook de cao's rond de lonen) zal er toch minstens twee jaar op voorhand klaarheid moeten zijn rond de nieuwe organisatie van de paritaire comités. De spreker wenst te weten welke datum de minister in gedachten heeft om die nieuwe opdeling af te ronden.

Paritaire comités hebben in het verleden rond een bepaald thema een cao afgesloten op sectoraal niveau. Het nieuwe geharmoniseerde paritaire comité kan ervoor kiezen om dit niet te doen. Het kan juist een optie zijn om het niet op sectoraal niveau te regelen. Kan de minister zich in deze stelling vinden?

1 januari 2023 is de limietdatum, maar de spreker is van oordeel dat de paritaire comités hun hervormde cao's sneller mogen afsluiten en laten ingaan. Er is in dat geval geen reden meer om de oude sectorale cao's te laten toepassen tot eind 2022, inclusief sectorale cao's rond thema's die niet meer via cao worden geregeld.

De heer Van der Donckt krijgt graag meer uitleg over het gehanteerde begrip "werk dat had moeten worden verricht door de betrokken werknemers" bij het hoofdstuk economische werkloosheid. Is dit beperkt tot

mesure la modification législative à l'examen peut-elle être contournée en soumettant autant que possible le personnel de service à un statut privilégié?

L'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 est considérablement élargi à la lumière de la poursuite de l'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé. L'accord de gouvernement prévoit également que le nombre de commissions paritaires sera réduit et que la concertation sectorielle au sein des commissions paritaires sera modernisée afin de tenir compte du statut unique. Une réforme nécessaire des barèmes salariaux est également prévue et pourra ensuite être introduite progressivement. Il est grand temps de réduire drastiquement le nombre de commissions paritaires et de faire disparaître les différences entre les commissions paritaires pour ouvriers et pour employés. Le fossé entre les barèmes des ouvriers et des employés est encore trop important, mais il devra subsister quelques années encore, le temps que toutes les CCT soient alignées et modernisées. Une période de 5 ans expirant le 1^{er} janvier 2023 a été prévue à cet effet.

L'article 27 dispose que toutes les anciennes CCT sectorielles cessent d'exister le 1^{er} janvier 2023 à moins qu'elles ne soient reprises, en tout ou en partie, dans les CCT de la nouvelle commission paritaire. L'intervenant demande si ce raisonnement est correct. Les partenaires sociaux ont-ils le temps jusqu'à fin 2022 pour adapter leur CCT à la nouvelle classification des commissions paritaires? Pour être prêt pour la révision de leurs CCT (y compris les CCT relatives aux salaires), la clarté devra être faite au moins deux ans à l'avance sur la nouvelle organisation des commissions paritaires. Le membre demande quand le ministre pense pouvoir mettre la touche finale à cette nouvelle classification.

Les commissions paritaires ont, dans le passé, conclu une CCT au niveau sectoriel sur un thème déterminé. La nouvelle commission paritaire harmonisée peut choisir de ne pas le faire. Cela peut précisément être une option de ne pas le régler au niveau sectoriel. Le ministre partage-t-il ce point de vue?

La date limite est le 1^{er} janvier 2023, mais l'intervenant estime que les commissions paritaires peuvent plus rapidement conclure et faire entrer en vigueur leurs CCT réformées. Il n'y a, dans ce cas, plus aucune raison de faire appliquer les anciennes CCT sectorielles jusqu'à fin 2022, y compris les CCT sectorielles sur des thèmes qui ne sont plus réglés par CCT.

M. Van der Donckt demande des précisions sur la notion utilisée de "travaux qui auraient dû être effectués par les travailleurs visés" dans le chapitre consacré au chômage économique. Se limite-t-elle aux travaux

het werk dat normalerwijze door de werknemers wordt uitgevoerd? Of gaat het om werk dat de werknemers hadden *kunnen* uitvoeren omdat ze er de nodige vaardigheden voor hebben?

De spreker vindt het ontwerp over de *mystery calls* dat nu behandeld wordt een mooie synthese van de standpunten van alle betrokken partijen. Het is natuurlijk geen waterdicht systeem, maar het is een stap in de goede richting. De memorie van toelichting stelt dat ontwerpartikel 42/1 van het Sociaal Strafwetboek de toepassing voorziet van het subsidiariteitsprincipe: de *mystery calls* kunnen uitgevoerd worden maar enkel in het geval dat de doelstelling die men voorziet niet kan bereikt worden door de uitoefening van de andere bevoegdheden van de sociaal inspecteurs.

De spreker verwijst naar de memorie van toelichting en citeert artikel 42/1, dat bepaalt dat “bij objectieve aanwijzingen van discriminatie, ondersteund door resultaten van *datamining* en *datamatching*, de sociaal inspecteurs een onderneming mogen benaderen door zich voor te doen als cliënten, potentiële cliënten, werknemers of potentiële werknemers om na te gaan of op grond van een wettelijk beschermd criterium gediscrimineerd werd of wordt. De inspecteur dient zich hiervoor mede te steunen op *datamining* en *datamatching* om op een objectieve wijze potentiële discriminaties te identificeren.”.

De spreker beklemtoont dat *datamining* en *datamatching* geen moeilijke procedures zijn en dat sociaal inspecteurs in geval van potentiële discriminatie de nodige data met betrekking tot personeelsbezetting en aanwervingsbeleid kunnen opvragen bij een bedrijf.

Mystery shopping door sociaal inspecteurs is enkel mogelijk met een voorafgaandelijk en schriftelijk akkoord van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings al naargelang de aard van het misdrijf. Bovendien dienen de inspecteurs de arbeidsauditeur of de procureur via schriftelijke verslagen op de hoogte te houden. De spreker meent dat dit wetsontwerp tegemoet komt aan alle verzuchtingen in de maatschappij om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden.

Hoofdstuk 10 betreft aanpassingen aan de wet van 4 augustus 1996 (de Welzijnswet). Het hoofdstuk regelt de oprichting van een centrale gegevensbank tot opvolging voor gezondheidstoezicht op uitzendkrachten met als doel nutteloze medische onderzoeken te vermijden. De privacycommissie was van oordeel dat het ter beschikking stellen van medische gegevens aan uitzendconsulenten een schending van de privacy

qui sont normalement effectués par les travailleurs? Ou s’agit-il de travaux que les travailleurs auraient *pu* effectuer parce qu’ils avaient les aptitudes nécessaires pour ce faire?

L’intervenant estime que le projet à l’examen est, en ce qui concerne les *mystery calls*, une belle synthèse de toutes les parties concernées. Le système n’est certes pas hermétique mais c’est un pas dans la bonne direction. L’exposé des motifs précise que l’article 42/1 en projet du Code pénal social prévoit l’application du principe de subsidiarité: les *mystery calls* peuvent être effectués mais uniquement dans le cas où l’objectif que l’on s’assigne ne peut être atteint par l’exercice d’autres pouvoirs des inspecteurs sociaux.

L’intervenant renvoie à l’exposé des motifs et cite le texte de l’article 42/1, qui dispose “qu’en présence d’indications objectives de discrimination, soutenues par des résultats de *datamining* et de *datamatching*, les inspecteurs sociaux peuvent approcher une entreprise en se présentant comme des clients, des clients potentiels, des travailleurs ou des travailleurs potentiels, pour vérifier si une discrimination fondée sur un critère protégé a été ou est commise. Pour cela, l’inspecteur doit se baser également sur du *datamatching* ou du *datamining* afin d’identifier d’une manière objective des cas potentiels de discrimination.”.

L’intervenant souligne que le *datamining* et le *datamatching* ne sont pas des procédures difficiles à mettre en œuvre et qu’en cas de discrimination potentielle, les inspecteurs sociaux peuvent demander aux entreprises de leur fournir les données nécessaires concernant l’occupation du personnel et la politique de recrutement.

Avant de pouvoir recourir au *mystery shopping*, les inspecteurs sociaux doivent obtenir l’accord écrit et préalable de l’auditeur du travail ou du procureur du Roi, selon la nature de l’infraction. En outre, les inspecteurs doivent, par le biais de rapports écrits, tenir informé l’auditeur du travail ou le procureur du Roi de l’avancée de leurs travaux. L’intervenant estime que le projet de loi à l’examen est une réponse aux appels lancés par la société en vue de lutter contre la discrimination sur le marché du travail.

Le chapitre 10 concerne des modifications de la loi du 4 août 1993 (relative au bien-être des travailleurs). Ce chapitre règle la création d’une banque de données centrale permettant le suivi de la surveillance de santé des intérimaires en vue d’éviter les examens médicaux inutiles. La commission de la protection de la vie privée a estimé que la mise à disposition de données médicales à des consultants en intérim constituait une

inhiel. Artikel 35 van het wetsontwerp werd dan ook in die zin ten goede aangepast. Gegevens in de gegevensbank mogen enkel worden verwerkt onder de verantwoordelijkheid van een beroepsbeoefenaar in de gezondheidszorg. De Koning bepaalt de instantie die belast is met het beheer van de gegevensbank. Het is inderdaad niet wenselijk dat de medische informatie in de gegevensbank kan geconsulteerd worden door vele duizenden uitzendconsulenten.

De spreker heeft toch nog een aantal bedenkingen. De basis van onze welzijnswetgeving is het systeem van dynamische risicobeheersing. Dit houdt in dat men aan risicoanalyse en risicobeheersing doet op 3 niveaus, zijnde het individu, de functie of de werkpost en de organisatie. Door informatie te delen via een databank deelt men vooral informatie over het individu en deels over de functie. Daar stopt het. Riskeert men niet door het hanteren van zo een databank naar een minimalistische benadering van de dynamische risicobeheersing te evolueren? Want hoe meer risico's men opgeeft (dus ook risico's gebonden aan de organisatie), hoe kleiner de kans is dat er een groen licht uit de databank komt. En omgekeerd, hoe minder risico's men opgeeft, hoe groter de kans dat de databank zegt dat er geen nieuw onderzoek moet gebeuren. De essentie van dynamische risicobeheersing is dat men geschiktheid juist gaat beoordelen aan de hand van de actuele combinatie van risico's die dan als één geheel beschouwd worden. De spreker wenst te vernemen of de uitzendenconsulent niet langer toegang krijgt tot de database, niet om die database te voeden, te consulteren noch te beheren. De spreker vraagt welke partij zal instaan voor het beheer.

Hoofdstuk 14 betreft de wijziging van de overurenregeling in de horecasector.

Een studie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg van 21 maart 2017 geeft aan dat het aantal reguliere werknemers in de horeca is gedaald maar het tewerkstellingsvolume in VTE (voltijds equivalent) van die reguliere werknemers is wel gestegen. Van waar komt die tegenstelling?

De spreker sluit af met een opmerking over outplacement. In de memorie van toelichting wordt het voorbeeld gegeven van een terminaal zieke werknemer. Het is logisch dat in zo'n casus outplacement niet meer van toepassing is. In de wettekst is er sprake van een attest van medische ongeschiktheid om outplacementbegeleiding te volgen. Dit kan ruimer geïnterpreteerd worden dan wat voorzien is in de memorie van toelichting. Voor de spreker kan het niet de bedoeling zijn dat iemand wordt

violation de la vie privée. L'article 35 du projet de loi à l'examen a par conséquent été modifié positivement en ce sens. Le traitement des données stockées dans cette banque de données ne pourra avoir lieu que sous la responsabilité d'un professionnel des soins de santé. Le Roi déterminera l'instance chargée de gérer cette banque de données. En effet, il n'est pas souhaitable que les données médicales stockées dans cette banque de données puissent être consultées par des milliers de consultants en intérim.

L'intervenant émet tout de même un certain nombre de réserves. Notre législation relative au bien-être se fonde sur le système de gestion dynamique des risques, impliquant que l'analyse et la gestion des risques s'opèrent à trois niveaux, à savoir au niveau de l'individu, de la fonction ou du poste de travail, et de l'organisation. En partageant les données par le biais d'une banque de données, le partage d'information concerne surtout l'individu, et partiellement la fonction. Les choses s'arrêtent là. Ne risque-t-on, en utilisant ce type de banque de données, d'évoluer vers une approche minimaliste de la gestion dynamique des risques? Car plus on déclare de risques (donc y compris de risques liés à l'organisation), moins on a de chances d'obtenir un feu vert dans la banque de données. Et inversement: moins on déclare de risques, plus on a de chances que la banque de données nous dise qu'une nouvelle évaluation n'est pas nécessaire. La gestion dynamique des risques implique, par essence, que l'aptitude sera précisément appréciée au moyen de la combinaison actuelle des risques qui sont alors considérés comme formant un tout. L'intervenant demande si le consultant en intérim n'aura plus accès à la banque de données, ni pour l'alimenter ou la consulter, ni pour la gérer. Il demande qui sera chargée de la gestion.

Le chapitre 14 concerne la modification de la réglementation des heures supplémentaires dans l'horeca.

Une étude réalisée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale datant du 21 mars 2017 indique que le nombre de travailleurs ordinaires dans l'horeca a diminué, alors que le volume d'emploi en ETP (équivalents temps plein) de ces mêmes travailleurs a augmenté. Comment expliquer cette contradiction?

L'intervenant termine par une observation sur le reclassement professionnel. L'exposé des motifs cite l'exemple d'un travailleur en phase terminale de maladie. Il est logique que le reclassement professionnel ne s'applique plus dans ce cas. Le texte de loi prévoit un certificat médical attestant que le travailleur est incapable de suivre le reclassement professionnel. Cette disposition peut donner lieu à une interprétation plus large que celle prévue dans l'exposé des motifs. L'intervenant

vrijgesteld van outplacement terwijl die in de toekomst nog wel arbeid kan verrichten. Hoe moet de medische ongeschiktheid om outplacementbegeleiding te volgen geïnterpreteerd worden? Gaat het om definitieve en algehele onbeschikbaarheid voor de arbeidsmarkt of staat de deur open voor mensen die tijdelijk arbeidsongeschikt zijn?

De heer Frédéric Daerden (PS) verheugt er zich over dat het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 wordt uitgebreid. Hij vraagt zich of waarom in dit ontwerp in artikel 4 de datum 1 januari 2023 is opgenomen. Deze datum heeft een aantal perverse effecten en gaat in tegen de filosofie van dit artikel. De spreker dient een amendement in om in dit deel van het artikel de woorden “vóór 1 januari 2013” te schrappen. De spreker spreekt zijn steun uit voor de administratieve vereenvoudiging die in artikel 5 wordt beoogd.

De artikelen 6 en 7 maken een onderscheid tussen seizoenarbeiders uit de Europese Unie en seizoenarbeiders uit derde landen. De spreker stelt dat dit verboden is. Deze artikelen maken het mogelijk via een koninklijk besluit een serie afhoudingen te verrichten van het loon van werknemers uit de Europese Unie. De spreker vindt dit een gevaarlijke wijziging die de loonbescherming van de werknemers vermindert. Hij zal zich tegen deze artikelen verzetten.

De spreker stelt met genoegen vast dat de bepalingen inzake aanpassing economische werkloosheid in de wet worden ingeschreven. Hij wenst te weten van de minister of deze bepalingen in sommige gevallen niet zullen leiden tot meer ontslagen en heeft de minister garanties voorzien om dit te voorkomen?

Hoofdstuk 6 maakt de vervanging mogelijk van een arbeidsongeschikte werknemer die geleidelijk het werk hervat. De heer Daerden stelt dat de risico's van een reïntegratietraject reeds werden belicht. Men ziet bij de trajecten van gedeeltelijke reïntegratie dat tot 70 % van de werknemers definitief arbeidsongeschikt wordt verklaard, met als gevolg een eventueel ontslag. Het is interessant om te doeltreffendheid van het mechanisme van reïntegratie te evalueren. De spreker zal zich bij dit deel onthouden.

De spreker zal zich ook onthouden bij de stemming over hoofdstuk 7. De artikelen 28 en 29 van hoofdstuk 8 verduidelijken de bevoegdheden van de verschillende inspectiediensten. De werknemers genieten aldus van een grotere juridische bescherming. De spreker zal deze bepalingen steunen.

considère que dispenser de reclassement professionnel un travailleur qui pourrait encore fournir une prestation de travail à l'avenir ne peut pas être l'objectif poursuivi. Comment interpréter l'incapacité médicale de suivre le reclassement professionnel? S'agit-il d'une incapacité définitive et générale pour le marché du travail ou la porte est-elle également ouverte aux travailleurs en incapacité de travail temporaire?

M. Frédéric Daerden (PS) se réjouit que l'on élargisse le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968. Il demande pourquoi la date du 1^{er} janvier 2023 est mentionnée à l'article 4 du projet. Cette date a une série d'effets pervers et est contraire à la philosophie de cet article. L'intervenant présente un amendement qui vise à abroger, dans cette partie de l'article, les mots “avant le 1^{er} janvier 2013”. L'intervenant dit soutenir la simplification administrative visée à l'article 5.

Les articles 6 et 7 opèrent une distinction entre les travailleurs saisonniers de l'Union européenne et les travailleurs saisonniers d'États tiers. L'intervenant indique que c'est interdit. Ces articles permettent, par le biais d'un arrêté royal, d'opérer une série de retenues sur la rémunération de travailleurs de l'Union européenne. L'intervenant estime qu'il s'agit d'une modification dangereuse qui réduit la protection de la rémunération des travailleurs. Il s'opposera à ces articles.

L'intervenant constate avec plaisir que les dispositions relatives à l'adaptation du chômage économique sont inscrites dans la loi. Il demande au ministre si ces dispositions ne risquent pas, dans certains cas, d'augmenter les licenciements et s'il a prévu des garanties pour éviter ce type de problème.

Le chapitre 6 permet le remplacement d'un travailleur en incapacité de travail qui reprend progressivement le travail. M. Daerden indique que les risques liés à un parcours de réintégration ont déjà été commentés. On constate, dans les parcours de réintégration partielle, que jusqu'à 70 % des travailleurs sont déclarés définitivement inaptes, avec à la clé un éventuel licenciement. Il est intéressant d'évaluer l'efficacité du mécanisme de réintégration. L'intervenant s'abstiendra pour cette partie.

L'intervenant va également s'abstenir lors du vote sur le chapitre 7. Les articles 28 et 29 du chapitre 8 précisent les compétences des différents services d'inspection. Les travailleurs bénéficient ainsi d'une protection juridique accrue. L'intervenant soutiendra ces dispositions.

De heer Daerden steunt de maatregelen om *mystery calls* mogelijk te maken. Hij betreurt echter de bijkomende voorwaarden die in de wet opgelegd worden en hij vreest dat juist daardoor de voorgestelde maatregelen onwerkbaar worden. Voor de spreker volstaat het dat er een klacht is ingediend én dat de *mystery calls* op een niet provocerende manier worden uitgevoerd. Hij zal hierover een amendement indienen.

De spreker meent dat de aanpassingen van de Welzijnswet en de creatie van een gegevensbank voor het gezondheidstoezicht op uitzendkrachten privacygevoelig zijn. Hij verwijst naar de Europese verordening die in mei 2018 ingaat en die mogelijk in conflict komt met de voorliggende bepalingen. De spreker dient hierover een amendement in.

De spreker is geen voorstander van het overdragen van de behandeling van klachten met betrekking tot de uitoefening van de controle geneeskunde naar de Orde der Artsen. Hij wenst de Vaste Operationele Commissie te behouden, maar niets verhindert de werking van deze commissie te evalueren.

De heer Daerden kant zich tegen de vermindering van een aantal stelsels van loopbaanonderbreking in de publieke sector.

Wat de overuren in de horecasector betreft, bemoeilijkt de voorgenomen uitbreiding het evenwicht tussen het privéleven en het professioneel leven, is zij discriminerend en moedigt zij de tewerkstelling in de horecasector niet aan. De regering heeft trouwens de door de Raad van State gevraagde aanpassingen niet doorgevoerd. De spreker kan zich niet vinden in de filosofie van uitbreiden van het aantal overuren zonder extra loon.

De spreker heeft een vraag over het recht op outplacement. De werkgever kan het initiatief nemen een arts te contacteren om een attest te bekomen. Bestaat hier geen kans op misbruik? Bestaat het risico niet dat dit een manier is om extra kosten te vermijden in geval outplacement dunderd uitvalt dan enkele weken extra loon?

M. Daerden soutient les mesures visant à permettre les *mystery calls*. Il déplore toutefois les conditions supplémentaires qui sont imposées dans la loi et craint que ces conditions ne rendent précisément les mesures proposées inopérantes. Selon l'intervenant, le simple dépôt d'une plainte et l'absence de provocation dans la manière de mener ces *mystery calls* devraient être des conditions suffisantes. Il présentera un amendement à ce sujet.

L'intervenant estime que les modifications de la loi sur le bien-être et la création d'une banque de données axée sur le suivi de la surveillance de la santé des travailleurs intérimaires sont des éléments sensibles sur le plan de la protection de la vie privée. Il renvoie au règlement européen qui entrera en vigueur en mai 2018 et qui pourrait aller à l'encontre des dispositions à l'examen. L'intervenant présente un amendement à ce sujet.

M. Daerden n'est pas favorable au fait de confier le traitement des plaintes relatives à l'exercice de la médecine de contrôle à l'Ordre des médecins. Il souhaite le maintien de la Commission opérationnelle permanente, mais rien n'empêche d'évaluer le fonctionnement de cette commission.

L'intervenant s'oppose par ailleurs à la réduction du nombre de régimes d'interruption de carrière dans le secteur public.

En ce qui concerne l'élargissement proposé des conditions de prestation d'heures supplémentaires dans le secteur horeca, l'intervenant estime que ces mesures compromettent l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des personnes concernées, qu'elles sont discriminatoires et qu'elles ne stimuleront pas l'emploi dans ce secteur. Le gouvernement n'a d'ailleurs pas procédé aux modifications demandées par le Conseil d'État. L'intervenant ne peut souscrire à la philosophie qui consiste à augmenter le nombre d'heures supplémentaires sans sursalaire.

M. Daerden pose ensuite une question sur le droit au reclassement professionnel. L'employeur pourra, de sa propre initiative, s'adresser à un médecin afin d'obtenir un certificat. Cette disposition ne risque-t-elle pas d'engendrer des abus? Certains ne risquent-ils pas d'y voir une manière d'éviter des coûts supplémentaires au cas où un reclassement professionnel se révélerait plus coûteux que le paiement d'un salaire pendant quelques semaines supplémentaires?

De spreker kondigt ten slotte amendementen aan om meer flexibiliteit invoeren in het stelsel van ouderschapsverlof (ouderschapsverlof op te nemen in tienden).

Voor de heer David Clarinval (MR) gaan de hervormingen in het wetsontwerp in de goede richting.

De spreker merkt op dat er veel onrust heerst bij de sociale partners aangaande de hervorming van het landschap van de paritaire comités en subcomités. De sociale partners werden niet gehoord en hebben vele vragen. Wat na 2023, hebben de oude cao's nog kracht van wet, worden ze afgeschaft? Kortom, de minister kan veel onzekerheid wegnemen.

De spreker wenst twee engagementen te verkrijgen van de minister. Gaat de minister in overleg treden met de sociale partners voor de implementatie van dit hoofdstuk en zullen de kosten niet oplopen voor bepaalde sectoren in geval van opwaartse harmonisering van cao's?

De heer Clarinval heeft nog een aantal eerder technische vragen bij het hoofdstuk over inhoudingen op het loon van werknemers. Hoe kan men de waarde van een voordeel in natura berekenen? De spreker vindt het onaanvaardbaar dat werkgevers hun werknemers in economische werkloosheid plaatsen en daarna "goedkopere" werknemers het werk laten verrichten. Toch kunnen er situaties ontstaan waarbij de werkgever een deel van zijn ongeschoolde werknemers economisch werkloos maakt. Nochtans is er voldoende werk voor zijn geschoolde werknemers. Wat als de werkgever in dit geval extra geschoolde werknemers aanneemt via het systeem van onderaanneming? Heeft de minister rekening gehouden met deze casus? De werkgever kan in dat geval toch niet als fraudeur beschouwd worden?

De spreker uit zijn bezorgdheid over het gebruik van *mystery calls*. De strijd tegen discriminatie is belangrijk maar de spreker vreest voor de onrechtmatige, provocerende aanwending van *mystery calls*. Een voorafgaand, schriftelijke akkoord van de auditeur of van de procureur des Konings voorkomt misbruik. Het is niet de bedoeling om bedrijven in de val te lokken. Kan de minister bevestigen dat de procedure van de voorafgaandelijke toetsing door de auditeur of de procureur gevolgd zal worden?

Mevrouw Nahima Lanjri (CD&V) stelt dat de werkzaamheidskloof in België enorm groot is tussen mensen met allochtone roots en mensen met autochtone roots. België zit met 27,3 % beduidend boven het

L'intervenant annonce enfin la présentation d'amendements visant à introduire davantage de flexibilité dans le régime du congé parental (fractionnement en dixièmes).

Pour M. David Clarinval (MR), les réformes en projet vont dans le bon sens.

L'intervenant indique que les partenaires sociaux s'inquiètent vivement au sujet de la réforme du paysage des commissions et des sous-commissions paritaires. Ils n'ont pas été entendus et se posent beaucoup de questions. Qu'advient-il après 2023? Les anciennes CCT auront-elles encore force de loi, seront-elles supprimées? En bref, le ministre peut remédier à cette insécurité?

Le membre souhaiterait obtenir deux engagements de la part du ministre. Le ministre va-t-il se concerter avec les partenaires sociaux en ce qui concerne la mise en œuvre du chapitre à l'examen et les coûts ne risquent-ils pas d'augmenter pour certaines structures, en cas d'harmonisation vers le haut des CCT?

M. Clarinval a encore une série de questions de nature plutôt technique au sujet du chapitre relatif aux retenues sur la rémunération des travailleurs. Comment peut-on chiffrer la valeur d'un avantage en nature? Pour l'intervenant, il est inacceptable que les employeurs placent leurs travailleurs en chômage économique et fassent ensuite effectuer le travail par des travailleurs "moins chers". Dans certaines situations, il peut toutefois arriver que l'employeur mette une partie de ses travailleurs non qualifiés en chômage économique. Il y a pourtant suffisamment de travail pour ses travailleurs qualifiés. Que se passe-t-il si, dans ce cas, l'employeur engage des travailleurs qualifiés en plus par le biais de la sous-traitance? Le ministre a-t-il tenu compte de ce cas de figure? L'employeur ne peut tout de même pas être alors considéré comme fraudeur?

L'intervenant fait part de son inquiétude au sujet du recours aux *mystery calls*. La lutte contre la discrimination est importante mais le membre craint une utilisation illégitime et provocatrice des *mystery calls*. L'accord écrit préalable de l'auditeur ou du procureur du Roi empêche tout abus. L'intention n'est pas de tendre un piège aux entreprises. Le ministre peut-il confirmer que la procédure du contrôle préalable par l'auditeur ou le procureur du Roi sera suivie?

Mme Nahima Lanjri (CD&V) indique que l'écart existant en matière d'emploi dans notre pays est énorme entre les personnes d'origine étrangère et les belges de souche. En Belgique, cet écart de 27,3 % est

EU-gemiddelde van 15,2 %. Discriminatie speelt vaak een grote rol bij de niet-aanwerving van allochtonen. Discriminatie is onwettig en onethisch. Wanneer we in onze samenleving discriminatie toelaten, dan zien we dat er veel talent verloren gaat op de arbeidsmarkt. Iedereen moet de kans krijgen om aan de slag te gaan als hij of zij de juiste capaciteiten heeft.

In het Parlement werd in juli 2015 een resolutie goedgekeurd (resolutie tot invoering van gerichte controles inzake discriminatie op de arbeidsmarkt, DOC 54 1108/006) waarbij we door middel van gerichte controles discriminatie op basis van afkomst, leeftijd en geslacht op de arbeidsmarkt wilden tegengaan. Er wordt gewerkt via een trapsgewijze aanpak: eerst sensibilisering, dan zelfregulering bij ondernemingen en sectoren en dan na twee jaar, als sectoren en bedrijven in gebreke blijven, het optreden van de sociale inspectie.

De methode van *mystery calls* mag toegepast worden na klachten, meldingen of na aanwijzingen van discriminatie en dient ondersteund te worden door resultaten van *datamining* en *datamatching*. Kan die klacht of melding enkel komen van de gediscrimineerde zelf? Wat betekent “ondersteund worden door resultaten van *datamining* en *datamatching*”? Wanneer zullen de resultaten als voldoende bestempeld worden om over te gaan tot *mystery shopping*?

Bij het uitvoeren van de praktijktesten doen de inspecteurs zich voor als iemand anders, ze gebruiken dan een valse naam of een vals diploma. De vrijstelling van strafvordering voor inspecteurs die praktijktesten uitvoeren is dus noodzakelijk. Artikel 31 bepaalt dat die strafbare feiten niet ernstiger mogen zijn dan die waarvoor de opsporingsmethode wordt angewend. Dit baart de spreker zorgen. De strafmaat op valsheid in geschriften of valse naamdracht bedraagt 5 tot 10 jaar terwijl discriminatie maar in beperkte mate strafbaar is. Soms gaat het om een boete van 50 tot 1000 euro. Zijn de inspecteurs voldoende beschermd als ze onder een valse naam opereren?

Bij de FSMA (Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten) mag men in het kader van *mystery shopping* derden aanstellen die ondernemingen benaderen als een potentiële klant. In het wetsontwerp is deze mogelijkheid nog niet voorzien. Kan de minister, in navolging van de FSMA, derden laten opereren onder toezicht en de bevoegdheid van de sociale inspectie?

sensiblement supérieur à la moyenne européenne de 15,2 %. La discrimination joue souvent un rôle majeur en cas de non-engagement de personnes d'origine étrangère. La discrimination est contraire à la loi et à l'éthique. Si l'on autorise la discrimination dans notre société, beaucoup de talents se perdront sur le marché du travail. Toute personne doit avoir l'opportunité de travailler si elle dispose des capacités appropriées.

En juillet 2015, le parlement a approuvé une résolution (résolution relative à l'introduction de contrôles ciblés en matière de discrimination sur le marché du travail, DOC 1108/006) dont l'objet est de lutter au moyen de contrôles ciblés contre la discrimination sur la base de l'origine, de l'âge et du sexe qui est pratiquée sur le marché du travail. L'approche appliquée est progressive: premièrement la sensibilisation, en suite l'autorégulation dans les entreprises et les secteurs, et finalement l'intervention de l'inspection sociale après deux ans si des secteurs et des entreprises restent en défaut.

La méthode des appels mystères (*mystery calls*) peut être appliquée à la suite de plaintes, de signalements ou d'indications de discrimination et doit être soutenue par des résultats de *datamining* et de *datamatching*. Cette plainte ou ce signalement ne peut-il émaner que de la personne discriminée elle-même? Que signifie “soutenu par des résultats de *datamining* et de *datamatching*”? Quand les résultats seront-ils qualifiés de suffisants afin de procéder au *mystery shopping*?

Lors de la mise en œuvre des tests de situation, les inspecteurs se font passer pour quelqu'un d'autre en utilisant un faux nom ou un faux diplôme. Il est dès lors nécessaire d'exempter de peine les inspecteurs qui effectuent les tests de situation. L'article 32 prévoit que ces faits punissables ne peuvent pas être plus graves que ceux pour lesquels la méthode de recherche est mise en œuvre, ce qui inquiète l'intervenante. La peine prévue pour faux en écriture ou port d'un faux nom va de 5 à 10 ans alors que la discrimination n'est punissable que dans une mesure limitée. Il s'agit parfois d'une amende de 50 à 1000 euros. Les inspecteurs sont-ils suffisamment protégés s'ils opèrent sous un faux nom?

À la FSMA (l'Autorité des services et marchés financiers), il est permis, dans le cadre du *mystery shopping*, de désigner des tiers qui approchent des entreprises en tant que client potentiel. Le projet de loi ne prévoit pas encore cette possibilité. À l'instar de la FSMA, le ministre peut-il faire agir des tiers sous le contrôle et la compétence de l'inspection sociale?

Mevrouw Meryame Kitir (sp.a) geeft haar goedkeuring aan de principiële onderwerping van de personeelsleden van de diplomatieke zendingen, de consulaire posten en de missies bij internationale organisaties aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Zij oordeelt ook positief over het verbod op het uitbesteden van werk van werknemers die economisch werkloos zijn en over de verruiming van het gebruik van de elektronische handtekening bij de afsluiting van arbeidsovereenkomsten. De vervanging van een arbeidsongeschikte werknemer die gedeeltelijk het werk hervat, wordt terecht ingevoerd, naar analogie van de regeling die al bestaat voor deeltijds tijdskrediet en loopbaanonderbreking.

De spreekster plaatst vraagtekens bij de invoering van de mogelijkheid om bepaalde inhoudingen op het loon van werknemers te doen als compensatie van bepaalde voordelen die de werkgever aan de werknemer verschaft. De vigerende wetgeving is duidelijk en geeft bescherming aan werknemers wat de betaling van hun loon betreft. Waarom acht de minister een wijziging dan noodzakelijk? Hoe zal worden gecontroleerd dat werkgevers niet buiten het kader van wat geoorloofd is treden? Hoe moet de waarde van voordelen worden vastgesteld?

Uit onderzoek blijkt dat België het op het vlak van discriminatie op de arbeidsmarkt zeer slecht doet. Ook de vaststelling dat 63 % van de bevolking zijn rechten niet kent en dat 40 % niet gelooft dat een aangifte iets oplevert, toont aan dat het probleem daadkrachtiger moet worden aangepakt. Een regeling voor *mystery calls* is daarom noodzakelijk, maar de voorliggende bepalingen zijn ruim onvoldoende. Waarom blijft de minister onder de lat van zijn eerste voorstel, dat de sociaal inspecteurs meer slagkracht zou geven?

De bepalingen zijn vatbaar voor verschillende interpretaties. Eén interpretatie houdt in dat sociaal inspecteurs pas tot een *mystery call* kunnen overgaan als verschillende cumulatieve voorwaarden vervuld zijn: er moet een klacht zijn, er moeten aanwijzingen van discriminatie bestaan, de arbeidsauditeur of de procureur des Konings geeft toestemming voor een controle en er wordt een geslaagde oefening van *datamining* en *datamatching* uitgevoerd. Een andere interpretatie houdt in dat een klacht volstaat, waarna de sociaal inspecteurs aan de slag kunnen gaan, daarbij onder meer gebruik maken van *datamining* en *datamatching*, maar zich tevens eventueel wel aan vervolging blootstellen indien zij strafbare feiten stellen zonder toestemming te hebben verkregen van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings. Wat is de correcte interpretatie? Als de minister

Mme Meryame Kitir (sp.a) souscrit à la volonté de soumettre en principe les membres du personnel des missions diplomatiques, des missions auprès des organisations internationales ayant leur siège en Belgique et des postes consulaires à la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires. Elle estime également positives l'interdiction d'externaliser le travail de travailleurs qui sont au chômage économique et l'extension de l'usage de la signature électronique lors de la conclusion de contrats de travail. C'est également une bonne chose d'introduire le remplacement du travailleur en incapacité de travail qui reprend partiellement le travail, par analogie avec le régime qui existe déjà pour l'interruption de carrière et le crédit-temps à temps partiel.

L'intervenante s'interroge sur l'introduction de la possibilité de procéder à certaines retenues sur le salaire des travailleurs en compensation de certains avantages que l'employeur donne au travailleur. La législation en vigueur est claire et protège les travailleurs en ce qui concerne le paiement de leur salaire. Pourquoi le ministre juge-t-il nécessaire de modifier la situation actuelle? Comment contrôlera-t-on que les employeurs n'agissent pas en dehors du cadre de ce qui est autorisé? Comment déterminer la valeur des avantages?

Il ressort d'études que la Belgique est un très mauvais élève en ce qui concerne les discriminations sur le marché de l'emploi. De même, le constat que 63 % de la population ne connaît pas ses droits et que 40 % ne croit pas qu'une plainte sert à quelque chose, montre qu'il convient de s'attaquer plus énergiquement au problème. Un système de *mystery calls* est nécessaire à cette fin, mais les dispositions à l'examen sont largement insuffisantes. Pourquoi le ministre reste-t-il en-deçà de sa première proposition, qui donnait une plus grande force de frappe aux inspecteurs sociaux?

Les dispositions peuvent donner lieu à des interprétations divergentes. Selon une interprétation, les inspecteurs sociaux ne peuvent procéder à un *mystery call* que si plusieurs conditions cumulatives sont remplies: il doit y avoir une plainte, il doit y avoir des indices de discrimination, l'auditeur du travail ou le procureur du Roi donne son autorisation pour un contrôle et il est procédé à un exercice réussi de *datamining* et *datamatching*. Selon une autre interprétation, une plainte suffit, après quoi les inspecteurs sociaux peuvent intervenir, recourant notamment au *datamining* et *datamatching*, mais ils s'exposent éventuellement à des poursuites s'ils commettent des infractions sans avoir obtenu l'autorisation de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi. Quelle est l'interprétation correcte? Si le ministre estime que les différentes conditions doivent être remplies de façon

van oordeel is dat de verschillende voorwaarden op cumulatieve wijze moeten worden vervuld, roept dat veel vragen op:

— welke vormen kunnen “aanwijzingen van discriminatie” aannemen?

— waarom is een voorafgaande toestemming nodig voor een controle? Die voorwaarde bemoeilijkt de organisatie van effectieve controle op een aanzienlijke wijze;

— waarom worden *datamining* en *datamatching* een voorwaarde voor controles, terwijl dat eigenlijk niet meer dan opsporingsmethoden zijn? Wat betekent die voorwaarde en wat is de doelstelling van de oplegging van de voorwaarde?

Zal een werknemer die een klacht indient beschermd zijn? Als de sociale inspectie naar aanleiding van een klacht aan *datamining* doet en in dat kader informatie opvraagt bij een bedrijf, zal de identiteit van de indiener van de klacht daardoor dan niet bekend worden bij de werkgever?

Zullen alle types van discriminatie door *mystery calls* aan het licht kunnen worden gebracht?

Waarom wordt de behandeling van klachten met betrekking tot de uitoefening van de controlegeneeskunde overgeheveld van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg naar de Orde der Artsen, die ter zake geen competentie heeft?

De regering wenst een harmonisering van de stelsels van tijdscrediet in de privésector en loopbaanonderbreking in de overheidssector, maar kiest daarbij ten onrechte voor de afschaffing van bepaalde mogelijkheden, met name de loopbaanonderbreking aan 1/3^{de} en 1/4^{de} in de overheidssector. Het strekt eerder tot aanbeveling dat de hangende wetsvoorstellen over dit thema in de commissie worden besproken.

De soepelheid van het systeem van overuren in de horecasector gaat te ver en houdt geen rekening met de noodzaak van een adequate bescherming van werknemers. Door de uitbreiding van het maximumaantal met 360 uur kunnen werknemers voortaan 700 overuren per jaar presteren zonder inhaalrust. Uit het advies van de Raad van State blijkt dat de voorliggende regeling mogelijk strijdig is met de Europese regelgeving, die niet toelaat dat een gemiddelde werkweek, beschouwd over een periode van vier maanden, meer dan 48 uur telt. Door die verregaande soepelheid voor overuren in combinatie met de regeling voor de flexi-jobs is er een toenemend risico voor de substitutie van reguliere

cumulative, cela soulève de nombreuses interrogations:

— quelles formes les “indices de discrimination” peuvent-ils revêtir?

— pourquoi une autorisation préalable est-elle nécessaire pour effectuer un contrôle? Cette condition complique notablement l’organisation d’un contrôle effectif;

— pourquoi le *datamining* et le *datamatching* sont-ils une condition pour effectuer les contrôles, alors que ce ne sont en fait que des méthodes de recherche? Quelle est la signification de cette condition et quel est l’objectif poursuivi en l’imposant?

Le travailleur qui dépose une plainte sera-t-il protégé? Si, à la suite d’une plainte, l’inspection sociale effectue un *datamining* et demande dans ce cadre des informations à une entreprise, l’identité de l’auteur de la plainte ne sera-t-elle pas portée à la connaissance de l’employeur?

Les *mystery calls* permettront-ils de mettre en lumière tous les types de discrimination?

Pourquoi le traitement des plaintes relatives à l’exercice de la médecine de contrôle est-il transféré du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale vers l’Ordre des médecins, qui n’a aucune compétence en la matière?

Le gouvernement souhaite harmoniser le régime de crédit-temps dans le secteur privé et le régime d’interruption de carrière dans le secteur public, mais choisit pour ce faire, à tort, de supprimer certaines possibilités, à savoir la réduction des prestations de travail d’un tiers et d’un quart dans le secteur public. Il serait plutôt recommandé d’examiner en commission les propositions de loi pendantes à ce sujet.

L’assouplissement du système des heures supplémentaires dans l’horeca va trop loin et ne tient pas compte de la nécessité, pour les travailleurs, de disposer d’une protection adéquate. Le relèvement de 360 heures de la limite du nombre d’heures supplémentaires permettra désormais aux travailleurs de prestre 700 heures supplémentaires par an, sans repos compensatoire. Dans son avis, le Conseil d’État indique que la réglementation en projet pourrait être contraire à la réglementation européenne, en vertu de laquelle la durée moyenne hebdomadaire de travail, qui est calculée sur une période de quatre mois, ne peut dépasser 48 heures. Cet assouplissement considérable

tewerkstelling in de horecasector, die in sociaalrechtelijk en fiscaal opzicht immers wordt benadeeld.

Mevrouw Evita Willaert (Ecolo-Groen) vreest dat de voorliggende regeling voor *mystery calls* tegen discriminatie op de arbeidsmarkt een lege doos zal zijn. De opeenstapeling van cumulatieve voorwaarden, die uit de tekst lijkt voort te vloeien, reduceert de praktische haalbaarheid aanzienlijk:

— er moet een klacht of een melding zijn, wat de verantwoordelijkheid bij de burger legt in plaats van bij de overheid. Welke vorm moet de klacht aannemen en kan zij aanhangig worden gemaakt bij verschillende instanties?

— er moeten objectieve aanwijzingen zijn, die verder niet worden gedefinieerd. Hoe zullen die bij kmo's kunnen worden gevonden?

— er moeten ondersteunende elementen voortvloeien uit *datamining* en *datamatching*. Zijn die opsporingsmethodes al voldoende ontwikkeld om tot effectieve resultaten te leiden? Is het ontbreken op federaal niveau van overheidsdata over de precontractuele fase van arbeidsovereenkomsten geen onoverkomelijk probleem?

— een voorafgaande toestemming van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings is vereist. Worden de bijzondere opsporingsmethoden niet op een selectieve manier toegepast om een effectieve opsporing van discriminatie op de arbeidsmarkt te bemoeilijken of te vertragen?

— het subsidiariteitsbeginsel moet worden gerespecteerd, wat een bijkomende drempel opwerpt: *mystery calls* worden daardoor pas mogelijk als alle andere methodes, die veelal weinig resultaten opleveren, zijn uitgeput, wat bovendien voor interpretatieproblemen zal zorgen.

Het Brussels Hoofdstedelijk Parlement heeft een ordonnantie over hetzelfde onderwerp goedgekeurd, maar daarin worden niet dezelfde cumulatieve voorwaarden opgelegd: het volstaat dat er ernstige aanwijzingen van rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie zijn. Bovendien bevat de ordonnantie zowel een strafrechtelijk als een burgerrechtelijk luik. De spreekster wil sectoren de kans geven om aan zelfregulering te doen, maar als er in die sectoren of in sectoren die geen eigen

du système des heures supplémentaires, combiné au régime des flexi-jobs, accroît toujours plus le risque de faire disparaître les emplois réguliers dans le secteur de l'horeca, car ces derniers sont en effet moins attrayants sur le plan du droit social et de la législation fiscale.

Mme Evita Willaert (Ecolo-Groen) craint que la réglementation relative aux *mystery calls* à l'examen, qui vise à lutter contre les discriminations sur le marché du travail, soit une coquille vide. L'accumulation de conditions que semble contenir ce texte réduit considérablement la praticabilité des *mystery calls*:

— une plainte doit avoir été déposée ou un signalement doit avoir été effectué, ce qui signifie que la responsabilité de signaler les discriminations revient aux citoyens au lieu de revenir aux pouvoirs publics. Sous quelle forme doit être déposée la plainte et peut-elle l'être auprès de différentes instances?

— des indications objectives doivent exister, mais le projet de loi à l'examen ne définit pas cette notion. Comment trouvera-t-on de telles indications chez les PME?

— le *datamining* et le *datamatching* doivent fournir des éléments étayant ces indications. Ces méthodes de recherche sont-elles suffisamment développées pour donner des résultats effectifs? L'absence au sein de l'administration fédérale de données relatives à la phase précontractuelle des contrats de travail ne constitue-t-elle pas un problème insurmontable?

— l'autorisation préalable de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi est requise. Les méthodes particulières de recherche ne seront-elles pas appliquées de manière sélective pour compliquer ou ralentir la recherche effective de discriminations sur le marché du travail.

— le principe de subsidiarité doit être respecté, ce qui constitue un obstacle supplémentaire: ce faisant, le recours aux *mystery calls* ne sera en effet possible qu'après avoir épuisé toutes les autres méthodes, qui ne fournissent souvent que peu de résultats, ce qui entraînera par ailleurs des problèmes d'interprétation.

Le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale a adopté une ordonnance sur le même sujet, mais le texte n'imposait pas les mêmes conditions cumulatives: la présence d'indices sérieux de discrimination directe ou indirecte est suffisante. En outre, l'ordonnance comporte à la fois un volet pénal et un volet civil. L'intervenante souhaite donner aux secteurs la possibilité de s'autoréguler, mais si, dans ces secteurs ou dans des secteurs qui ne développent pas d'autorégulation,

controlesysteem ontwikkelen knipperlichten zijn die wijzen op een gebrek aan engagement, moet de overheid op de meest adequate wijze controle kunnen uitoefenen.

Kan enkel discriminatie op grond van geslacht of ras aanleiding geven tot *mystery calls* of komen alle vormen van discriminatie daarvoor in aanmerking? De bevoegdheid van de sociale inspectie maakt een ruime interpretatie volgens de spreekster mogelijk: een algemeen opzet volstaat (een bijzonder opzet is dus niet vereist) en de vragen over bewijsvoering zijn zowel van toepassing op burgerrechtelijke als op strafrechtelijke procedures, zoals blijkt uit een verslag van de evaluatiecommissie voor de antidiscriminatiewetgeving. Er lijkt op dat vlak ook tegenspraak te bestaan tussen de tekst van het wetsontwerp en de memorie van toelichting.

De strafbare feiten die noodzakelijkerwijs door de sociale inspecteurs moeten worden begaan om de discriminatie vast te stellen, mogen niet ernstiger zijn dan die waarvoor de opsporingsmethode wordt angewend. Omdat de strafmaat voor valsheid in geschriften en valse naamdracht hoger ligt dan de strafmaat voor discriminatiemisdrijven, is er nog een bijkomende reden om te verwachten dat de regeling voor *mystery calls* een maat voor niets wordt. Het Wetboek van economisch recht legt dergelijke beperkingen niet op voor *mystery shopping* en uit het advies van de Raad van State blijkt dat dergelijke inperking in juridisch opzicht geenszins nodig is.

Het is betreurenswaardig dat derden niet kunnen worden ingezet voor *mystery calls*:

— door de kleine personeelsformatie van de sociale inspectie worden de controlemogelijkheden beperkt;

— controle van discriminatie op grond van een beschermd criterium door middel van *mystery calls* kan enkel op een geloofwaardige manier gebeuren door een persoon die het beschermd criterium belichaamt, waardoor de controle *de facto* wordt beperkt door de toevallige objectieve kenmerken van de sociaal inspecteurs.

Omdat de spreekster naar een samenleving met meer gelijkheid van kansen streeft, betreurt zij de voorliggende regeling voor *mystery calls*, die niet zal bijdragen tot een effectievere bestrijding van discriminatie.

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) is verheugd over de onderwerping van de personeelsleden van de diplomatieke zendingen, de consulaire posten en de missies bij internationale organisaties aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) en de paritaire comités. Wanneer zal

des indicateurs révèlent un manque d'engagement, les autorités doivent pouvoir exercer un contrôle de la manière la plus adéquate.

Les discriminations fondées sur le sexe ou sur la race sont-elles les seules à pouvoir donner lieu à des *mystery calls* ou toutes les discriminations sont-elles prises en compte? La compétence de l'inspection sociale permet, selon l'intervenante, une large interprétation: une intention générale suffit (une intention délictueuse n'est donc pas requise) et les questions relatives à l'administration de la preuve sont applicables tant à la procédure civile qu'à la procédure pénale, comme le révèle un rapport de la commission d'évaluation de la législation anti-discrimination. À cet égard, le texte du projet de loi semble en contradiction avec l'exposé des motifs.

Les infractions qui doivent nécessairement être commises par les inspecteurs sociaux pour constater la discrimination ne doivent pas être plus graves que celles pour lesquelles la méthode de recherche est utilisée. Le taux de la peine pour faux en écriture et port de faux nom étant plus élevé que le taux de la peine pour les infractions liées à la discrimination, c'est là une raison de plus de s'attendre à ce que la réglementation relative aux *mystery calls* soit un coup d'épée dans l'eau. Le Code de droit économique n'impose pas ces limites pour le *mystery shopping* et il ressort de l'avis du Conseil d'État que cette restriction n'est nullement nécessaire sur le plan juridique.

Il est regrettable que des tiers ne puissent pas être associés au *mystery calls*:

— les maigres effectifs de l'inspection sociale limitent les possibilités de contrôle;

— le contrôle de la discrimination sur la base d'un critère protégé au moyen de *mystery calls* ne peut être crédible que si la personne incarne le critère protégé, de sorte que le contrôle est *de facto* limité par les caractéristiques objectives qui se trouveront être celles de l'inspecteur social qui effectue le contrôle.

Dans la mesure où l'intervenante entend promouvoir l'égalité des chances dans notre société, elle regrette la réglementation à l'examen en matière de *mystery calls*, qui ne contribuera pas à lutter de façon plus effective contre la discrimination.

Mme Catherine Fonck (cdH) se réjouit que les membres du personnel des missions diplomatiques, des postes et des missions consulaires auprès d'organisations internationales seront soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail (CCT) et les commissions paritaires. Quand cette

de wijziging een feit zijn? Hoe zal de controle worden georganiseerd? Zal de Nationale Arbeidsraad bij de implementatie worden betrokken? Zullen de betrokken personeelsleden ook aan de Belgische sociale zekerheid worden onderworpen?

De spreekster stelt vast dat de hervorming van de architectuur van het sociaal overleg wordt beoogd door een herindeling van de paritaire comités en subcomités, wat tot de kern van ons sociaal model behoort. De eerste versie van de hervorming werd voorgelegd aan het sociaal overleg, maar voor de voorliggende, definitieve versie is dat niet het geval, wat onaanvaardbaar is. Hoe verantwoordt de minister de bijkomende wijziging zonder raadpleging van de sociale partners? Wordt hun vertrouwen daardoor niet ondermijnd? Komt de rechtszekerheid van de betrokken werknemers niet in het gedrang? Zowel de sociale partners als de academische wereld verzetten zich tegen de bepalingen, die niet technisch van aard zijn: zij betreffen de manier waarop het sociaal overleg in ons land gestalte krijgt en kunnen ook een impact op de concurrentiekracht van ondernemingen. De spreekster dringt er op aan dat de betreffende bepalingen worden ingetrokken en dat tegen het einde van deze legislatuur een breder gedragen hervorming wordt doorgevoerd.

De Nationale Arbeidsraad heeft gevraagd om te bepalen dat eenzelfde voordeel dat gedeeltelijk in natura wordt toegekend en gedeeltelijk in loon wordt uitbetaald, wordt uitgesloten van het toepassingsgebied van de regeling op grond waarvan inhoudingen kunnen worden gedaan op het loon van werknemers ter compensatie van bepaalde voordelen die de werkgever aan de werknemer verschaft. Waarom is de regering niet op dat verzoek ingegaan?

Er wordt een verbod ingevoerd op het uitbesteden van werk van om economische redenen werkloze werknemers aan onderaannemers, maar wordt het criterium van economische werkloosheid steeds beoordeeld op het niveau van de onderneming of kan het ook worden beoordeeld op het niveau van een afdeling van een onderneming? Kan een onderneming die bestaat uit afdelingen met verschillende activiteiten en types van werk een beroep doen op onderaannemers in een bepaalde afdeling als zijn werknemers die in een andere afdeling actief zijn en een andere kwalificatie hebben economisch werkloos zijn? Als het antwoord op de laatste vraag bevestigend is, moeten de bepalingen dan niet worden herschreven om meer duidelijkheid te brengen?

De invoering van de mogelijkheid om arbeidsovereenkomsten op elektronische wijze af te sluiten, is positief. Zullen in het kader van de modernisering van de

modification deviendra-t-elle effective? Comment le contrôle sera-t-il organisé? Le Conseil national du Travail sera-t-il associé à la mise en œuvre? Les membres du personnel concernés seront-ils également soumis à la sécurité sociale belge?

L'intervenante constate que la réforme de l'architecture de la concertation sociale passera par une nouvelle répartition des commissions et des sous-commissions paritaires, qui font partie des fondements de notre modèle social. La première version de la réforme a été soumise à la concertation sociale, mais ce ne fut pas le cas de la version définitive à l'examen, ce qui est inacceptable. Comment le ministre justifie-t-il la modification supplémentaire sans consultation des partenaires sociaux? Leur confiance n'est-elle pas, par conséquent, mise à mal? La sécurité juridique des travailleurs concernés n'est-elle pas mise en péril? Tant les partenaires sociaux que le monde académique s'opposent aux dispositions qui n'ont pas une nature technique mais concernent la manière dont la concertation sociale prend forme dans notre pays et peuvent également avoir un impact sur la compétitivité des entreprises. L'intervenante insiste pour que les dispositions en question soient retirées et pour qu'une réforme jouissant d'une plus grande adhésion soit réalisée d'ici la fin de la législature.

Le Conseil national du Travail a demandé de prévoir qu'un même avantage accordé en partie en nature et versé en partie sous la forme de salaire soit exclu du champ d'application de la réglementation en vertu de laquelle des retenues peuvent être effectuées sur le salaire des travailleurs en compensation de certains avantages que l'employeur leur accorde? Pourquoi le gouvernement n'a-t-il pas donné suite à cette demande?

Le texte prévoit qu'il est interdit de sous-traiter le travail de travailleurs mis en chômage économique, mais le critère du chômage économique est-il toujours évalué au niveau de l'entreprise ou peut-il être également évalué au niveau d'un département d'une entreprise? Une entreprise composée de départements exerçant des activités et des types de travail différents peut-elle recourir à des sous-traitants dans un département donné si des travailleurs actifs dans un autre département et disposant d'autres qualifications sont au chômage économique? Dans l'affirmative, les dispositions ne doivent-elles pas être réécrites afin d'apporter plus de clarté?

La création de la possibilité d'utiliser la signature électronique pour la conclusion de contrats de travail est positive. Dans le cadre de la modernisation du

arbeidsmarkt ook de arbeidsreglementen elektronisch ter beschikking worden gesteld van werknemers, zoals de spreekster heeft voorgesteld bij de bespreking van het wetsontwerp betreffende werkbaar en wendbaar werk (DOC 54 2247)?

De regeling voor de vervanging van een arbeidsongeschikte werknemer die gedeeltelijk het werk hervat kan wellicht nog worden versoepeld, met name om aanpassingen in onderlinge overeenstemming van het uurrooster en de arbeidsorganisatie mogelijk te maken.

Zal de controle van de tewerkstelling van personen van buitenlandse herkomst door verschillende overheden beter worden gecoördineerd om de effectiviteit van de controles te bevorderen?

De spreekster steunt de invoering van *mystery calls*. Zij benadrukt dat er nood is aan een uniforme interpretatie van de nieuwe regels en aan informatiedoorstroming naar het terrein.

De oprichting van een gegevensbank voor het gezondheidstoezicht op uitzendkrachten kan nuttig zijn om alle relevante informatie (met name met betrekking tot arbeidsongeschiktheid) te verzamelen, maar beschermde gezondheidsgegevens met een privékarakter mogen er niet in worden opgenomen. Wellicht kan die bezorgdheid worden weggenomen door een meer precieze omschrijving van de data die in de gegevensbank mogen worden opgenomen.

Inzake flexibiliteit op de werkvloer moet een evenwicht tussen werkgever en werknemer worden nagestreefd. De afschaffing van de loopbaanonderbreking in de varianten van 1/3^{de} en 1/4^{de} van een voltijdse job voldoet niet aan die doelstelling en maakt het moeilijker voor personeelsleden van de overheidssector om werk en privéleven op elkaar af te stemmen.

Er moet worden gewaakt over de coherentie en de coördinatie van outplacementregelingen. Is dat het geval met de voorliggende regeling voor medisch ongeschikte werknemers?

De heer Egbert Lachaert (Open Vld) stelt vast dat aan de sociale partners wordt gevraagd om een overeenkomst af te sluiten over een herindeling van de paritaire comités. Omdat een hervorming noodzakelijk is, wordt terecht een vervaldatum (1 januari 2023) vooropgesteld, maar wat is dan het lot van cao's die werden afgesloten in paritaire comités die er niet in te slagen om tegen die datum een akkoord af te sluiten in de zin van de voorliggende wettelijke bepalingen? In principe zouden de betreffende cao's dan vervallen, maar dat

marché du travail, les règlements de travail seront-ils également mis à la disposition des travailleurs par voie électronique, ainsi que l'intervenante l'a proposé lors de la discussion relative au projet de loi concernant le travail faisable et maniable (DOC 54 2247)?

La réglementation relative au remplacement d'un travailleur en incapacité de travail qui reprend progressivement le travail peut sans doute encore être assouplie, notamment afin de permettre les adaptations de l'horaire et de l'organisation du travail apportées d'un commun accord.

Le contrôle de l'occupation de personnes d'origine étrangère par différentes autorités sera-t-il mieux coordonné afin d'accroître l'efficacité des contrôles?

L'intervenante soutient l'instauration d'appels mystère. Elle souligne qu'il est nécessaire d'uniformiser l'interprétation des nouvelles règles et de veiller à la transmission des informations vers le terrain.

Il peut être utile de créer une banque de données pour la surveillance de la santé des travailleurs intérimaires afin de collecter toutes les informations pertinentes (notamment en lien avec l'incapacité de travail), mais les données de santé protégées à caractère privé ne peuvent y figurer. Il est probablement possible d'apaiser ces inquiétudes en définissant plus précisément les données pouvant être reprises dans la banque de données.

En matière de flexibilité au travail, il faut tendre vers l'équilibre entre employeur et travailleur. La suppression des formules d'interruption de carrière à concurrence d'un tiers et d'un quart d'un emploi à temps plein ne répond pas à cet objectif et complique la combinaison du travail et de la vie privée pour les agents du secteur public.

Il convient de veiller à la cohérence et à la coordination des régimes de reclassement professionnel. En est-il ainsi dans le cas du régime proposé pour les travailleurs en incapacité pour des raisons médicales?

M. Egbert Lachaert (Open Vld) constate que les partenaires sociaux sont invités à conclure un accord quant à une réorganisation des commissions paritaires. Comme une réforme s'impose, c'est à juste titre qu'une date-butoir (1^{er} janvier 2023) est proposée, mais qu'advient-il des CCT conclues au sein de commissions paritaires qui ne sont pas parvenues d'ici cette date à conclure un accord au sens des dispositions légales à l'examen? En principe, les CCT concernées deviendraient caduques, mais cela ne vaut pas pour toutes

geldt niet voor alle normen in die cao's, die uitwerking blijven hebben in individuele arbeidsverhoudingen. Wat zouden dan de precieze rechtsgevolgen zijn? Hoe kan worden voorkomen dat de betreffende overeenkomsten niet tijdig worden afgesloten? Het verdient overweging dat twee jaar voor de vervaldatum van 1 januari 2023 een evaluatie wordt gemaakt.

Een werkgever met werknemers die zich in het stelsel van economische werkloosheid bevinden, mag hun taken niet uitbesteden aan onderaannemers, wat logisch is. Als hij dat toch doet, is hij aan zijn werknemers het normale loon verschuldigd. Hoe zal die regel in de praktijk worden gecontroleerd? Zal dat een opdracht van de RVA zijn?

De spreker verheugt zich over de regeling voor de elektronische arbeidsovereenkomst.

Bij ontslag moet in beginsel een gedeelte van de opzeggingsvergoeding worden besteed aan outplacementbegeleiding, maar in het wetsontwerp wordt ter zake in een uitzondering voorzien voor werknemers die medisch ongeschikt worden bevonden om aan outplacement deel te nemen. Hoe wordt in dat kader "medisch ongeschikt" gedefinieerd? Omdat de beoordeling van de medische ongeschiktheid door een arts gebeurt, kan het risico bestaan dat sommige personen proberen om aan de outplacementverplichting te ontkomen om zo een hogere opzeggingsvergoeding te kunnen ontvangen. Deelt de minister die bezorgdheid?

De heer Stefaan Vercamer (CD&V) verheugt zich over de regeling voor de elektronische afsluiting van arbeidsovereenkomsten. Het verdient overweging om die afsluiting verplicht te stellen voor dagcontracten omdat misbruiken daardoor beter zouden kunnen worden beteugeld.

De bijkomende verhoging van het toegelaten aantal overuren in de horecasector kan op jaarbasis aanleiding geven tot een gemiddelde werkweek van 46 uur. In de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk is dat enkel mogelijk na afsluiting van een sectorale overeenkomst, een voorwaarde die in het voorliggend wetsontwerp niet geldt. Dreigt het absolute maximum van 50 werkuren in één week in sommige gevallen niet te worden overschreden?

De heer Vincent Van Quickenborne (Open Vld) merkt op dat het Parlement in het dossier van de *mystery calls* reeds een stap in de goede richting heeft gezet door de aanneming op 2 juli 2015 van de resolutie tot invoering van gerichte controles inzake discriminatie op

les normes de ces CCT, qui continuent à produire leurs effets dans le cadre de relations de travail individuelles. Quelles seraient précisément les conséquences juridiques? Comment peut-on éviter que les conventions concernées ne soient pas conclues en temps utile? Il serait judicieux de procéder à une évaluation deux ans avant la date-butoir du 1^{er} janvier 2023.

Un employeur ayant des travailleurs qui émargent au régime du chômage économique ne peut confier leurs tâches à des sous-traitants, ce qui est logique. S'il le fait malgré tout, doit-il verser un salaire normal à ses travailleurs? Comment cette règle sera-t-elle contrôlée dans la pratique? Cette mission sera-t-elle confiée à l'ONEm?

L'intervenant se félicite de la réglementation relative au contrat de travail électronique.

En cas de licenciement, une partie de l'indemnité de préavis doit en principe être affectée au reclassement professionnel, mais le projet de loi prévoit une exception en la matière pour les travailleurs qui sont incapables de suivre le reclassement professionnel pour des raisons médicales. Comment définit-on dans ce cadre "l'incapacité pour raisons médicales"? L'évaluation de l'incapacité pour raisons médicales étant réalisée par un médecin, le risque existe que certaines personnes tentent d'échapper au reclassement professionnel obligatoire pour pouvoir percevoir une indemnité de préavis supérieure. Le ministre partage-t-il cette préoccupation?

M. Stefaan Vercamer (CD&V) se réjouit du système de signature électronique pour la conclusion de contrats de travail. On pourrait envisager d'imposer l'utilisation de ce système pour la conclusion de contrats journaliers, car une telle obligation permettrait de mieux lutter contre les abus.

Le nouveau relèvement du nombre d'heures supplémentaires autorisées dans le secteur de l'horeca pourrait avoir pour conséquence de porter à 46 heures la durée moyenne hebdomadaire de travail sur une année. En vertu de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, il n'est permis de prescrire autant d'heures qu'à condition d'avoir conclu un accord sectoriel, une condition qui n'est pas prévue dans le projet de loi à l'examen. La durée maximale de 50 heures de travail hebdomadaire ne risque-t-elle pas d'être dépassée dans certains cas?

M. Vincent Van Quickenborne (Open Vld) fait observer que le Parlement a déjà fait un pas dans la bonne direction dans le dossier des *mystery calls* en adoptant, le 2 juillet 2015, la résolution relative à l'introduction de contrôles ciblés en matière de discrimination sur le

de arbeidsmarkt (DOC 54 1108/006). In die resolutie wordt opgeroepen tot zelfregulering in een eerste fase, gekoppeld aan een wettelijk sluitstuk als stok achter de deur voor als die aanpak geen resultaten oplevert.

De aanneming van een regeling voor *mystery calls* is noodzakelijk om de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren en de werkzaamheidsgraad te bevorderen. Een wettelijke regeling moet beantwoorden aan vereisten van zowel zorgvuldigheid als werkbaarheid.

Is het instrument op een zorgvuldige wijze geconcipeerd? Het zorgt ervoor dat sociaal inspecteurs strafbare feiten kunnen plegen om andere strafbare feiten aan het licht te brengen. Omdat zij dat enkel kunnen doen in het kader van een gerechtelijke procedure en onder toezicht van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings, lijkt de zorgvuldigheid van de regeling te zijn bewezen. Enkele onduidelijkheden moeten wel vooraf worden opgehelderd:

— kunnen *mystery calls* worden ingezet tegen alle vormen van discriminatie of geldt er een beperking wat het type van discriminatie betreft?

— is een bijzonder opzet vereist, zoals in de memorie van toelichting wordt aangegeven, of volstaat een algemeen opzet, zoals in de regel het geval is voor handelingsdelicten?

— als enerzijds sociaal inspecteurs geen strafbare feiten mogen plegen die ernstiger zijn dan de feiten waarvoor de opsporingsmethode wordt angewend en als anderzijds inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving milder worden gestraft dan misdrijven die door de sociaal inspecteurs zullen moeten worden gepleegd (valsheid in geschriften, valse naamdracht), zullen de *mystery calls* in de praktijk dan wel kunnen worden ingezet?

Zal het instrument werkbaar zijn? De voorwaarden worden zowel in artikel 32, § 1, eerste lid, als in artikel 32, § 5, derde lid, omschreven, maar die twee bepalingen zijn niet volledig gelijklopend; zo is er in de ene bepaling sprake van “objectieve aanwijzingen”, in de andere van “aanwijzingen”. Omdat artikel 32, § 1, eerste lid volgens de spreker duidelijker is, stelt hij voor om artikel 32, § 5, derde lid op te heffen.

B. Antwoorden van de minister

De heer Kris Peeters, vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, beantwoordt de vragen.

marché du travail (DOC 54 1108/006). Cette résolution préconise avant tout l'autorégulation, mais prévoit, comme moyen de pression, des initiatives législatives si cette autorégulation reste sans effet.

Il est nécessaire d'adopter un régime pour les *mystery calls* en vue d'améliorer le fonctionnement du marché du travail et de stimuler le taux d'emploi. Un régime légal doit être élaboré avec soin et doit être praticable.

Cet instrument a-t-il été élaboré avec soin? Il permet aux inspecteurs sociaux de commettre des infractions pour pouvoir mettre au jour d'autres infractions. Le fait qu'ils ne puissent agir de la sorte que dans le cadre d'une procédure judiciaire et sous la surveillance de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi démontre que tel a bien été le cas. Toutefois, il convient encore de préciser quelques points:

— les *mystery calls* pourront-ils être utilisés contre toutes les formes de discrimination ou bien uniquement contre des formes spécifiques de discrimination?

— un dol spécial, tel que mentionné dans l'exposé des motifs, sera-t-il requis ou bien un dol général suffira-t-il, comme c'est généralement le cas pour les infractions d'action?

— si, d'une part, les inspecteurs sociaux ne pourront pas commettre des infractions plus graves que les faits contre lesquels des méthodes de recherche sont utilisées et si, d'autre part, les infractions à la législation antidiscrimination seront punies moins sévèrement que les infractions que les inspecteurs sociaux devront commettre (faux en écritures, faux nom), les *mystery calls* pourront-ils réellement être mis en pratique?

L'instrument sera-t-il opérationnel? Les conditions sont définies tant à l'article 32, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, qu'à l'article 32, § 5, alinéa 3, mais ces deux dispositions ne sont pas complètement identiques. Dans l'une, il est ainsi question d'“indications objectives” et, dans l'autre, d'“indices”. L'article 32, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, étant selon lui plus clair, l'intervenant propose de supprimer l'article 32, § 5, alinéa 3.

B. Réponses du ministre

M. Kris Peeters, vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, répond aux questions.

1. Personeelsleden van diplomatieke zendingen, consulaire posten en missies bij internationale organisaties

Dienstpersoneel zal voortaan ressorteren onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) en de paritaire comités, maar dat is niet het geval voor personen met een diplomatiek of consulaire statuut. Het zou niet conform de internationale regels zijn om ook die laatste groep binnen het toepassingsgebied van de Belgische regelgeving te brengen.

2. Herstructurering van de paritaire comités

De voorliggende bepalingen hebben een dubbel doel: een versterking van de dynamiek van de paritaire comités en een bescherming van personen die onder oude cao's ressorteren. De beide doelstellingen kunnen worden verzoend door de hervorming uiterlijk te laten ingaan op 1 januari 2023: daardoor krijgen de hervormingen een afgebakende tijdshorizon, terwijl er voor de sociale partners toch genoeg tijd is om ze voor te bereiden en de oude cao's ondertussen hun geldingskracht behouden. De regering spreekt zich niet uit over een mogelijke afschaffing van paritaire comités; het komt uitsluitend aan de sociale partners toe om daarover positie in te nemen.

De vigerende rechten en plichten worden gehandhaafd tot de inwerkingtreding van de nieuwe indeling op uiterlijk 1 januari 2023. Om vooraf een correcte inschatting van de rechtsgevolgen vanaf die datum te kunnen maken, schaaft de minister zich achter het voorstel om twee jaar op voorhand een evaluatie van de stand van zaken te maken.

3. Wijzigingen van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers

Sociale dumping in de sector van de seizoensarbeid kan beter worden tegengegaan aan de hand van de loonstrook dan door middel van een afzonderlijke afrekening van voordelen in natura. Omdat de toekenning van voordelen een uitzondering vormt op de algemene regel dat loon als geldbedrag moet worden uitbetaald, gelden er specifieke en strenge voorwaarden en moet de uitzondering worden aangevraagd. Over de voordelen (hoogte van de huurprijs, kwaliteit van de huisvesting, ...) werden regels vastgesteld in de schoot van het paritair comité van de seizoensarbeid. Zowel de Nationale Arbeidsraad als het betrokken paritair comité hebben eenparig om de voorliggende bepaling gevraagd.

1. Membres du personnel de missions diplomatiques, de postes consulaires et de missions auprès d'organisations internationales

Le personnel de service ressortira désormais à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail (CCT) et les commissions paritaires, mais ce n'est pas le cas pour les personnes ayant un statut diplomatique ou consulaire. Il ne serait pas conforme aux règles internationales d'inclure ce dernier groupe dans le champ d'application de la réglementation belge.

2. Restructuration des commissions paritaires

Les dispositions à l'examen poursuivent un objectif double: le renforcement de la dynamique des commissions paritaires et la protection des personnes qui relèvent des anciennes CCT. Les deux objectifs peuvent être conciliés en faisant entrer la réforme en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2023: les réformes seront ainsi assorties d'une limite temporelle bien définie, les partenaires sociaux ont suffisamment de temps pour se préparer et, entre-temps, les anciennes CCT conservent leur validité. Le gouvernement ne se prononce pas sur une suppression éventuelle des commissions paritaires; il appartient exclusivement aux partenaires sociaux de prendre position à ce sujet.

Les droits et devoirs en vigueur sont maintenus jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle organisation, au plus tard le 1^{er} janvier 2023. Pour pouvoir anticiper et réaliser une estimation correcte des effets juridiques à compter de cette date, le ministre se rallie à la proposition qui consiste à procéder à une évaluation de la situation deux ans à l'avance.

3. Modification de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs

Il est possible de mieux lutter contre le dumping social dans le secteur du travail saisonnier en incluant sur la base de la fiche de paie qu'au moyen d'un décompte distinct des avantages en nature. L'attribution d'avantages constitue une exception à la règle générale selon laquelle la rémunération doit revêtir la forme d'une somme d'argent. C'est pourquoi elle est soumise à des conditions spécifiques strictes et doit faire l'objet d'une dérogation. Les avantages (montant du loyer, qualité de l'hébergement, etc.), font l'objet de règles fixées au sein de la commission paritaire pour le travail saisonnier. Le Conseil national du Travail et la commission paritaire concernée ont demandé à l'unanimité que soit prise la disposition à l'examen.

4. *Economische werkloosheid*

Er mag geen beroep worden gedaan op onderaanneming voor de taken in het kader van de functie van een personeelslid dat om economische redenen werkloos is. Daardoor zullen misbruiken van het stelsel van economische werkloosheid worden vermeden. De bevoordelingen van de bepalingen zijn voldoende sluitend om die doelstelling te bereiken.

5. *Vervanging van een arbeidsongeschikte werknemer die gedeeltelijk het werk hervat*

Over deze regeling werd het advies ingewonnen van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid.

6. *Mystery calls*

Op 28 juni 2017 heeft de minister over de *mystery calls* overleg gepleegd met de verschillende betrokken actoren (Unia, Minderhedenforum, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, adviseurs van de administratie). Op basis van de resultaten van dat overleg hebben de wettelijke bepalingen en het tijdpad vorm gekregen. Verschillende door de leden geformuleerde opmerkingen werden reeds door de betrokken actoren aangestipt en werden in het kader van de opstelling van de bepalingen aan een evaluatie onderworpen.

Er werd gewaakt over de overeenstemming van de voorliggende wettelijke bepalingen met de aanbevelingen in de resolutie van 2 juli 2015 tot invoering van gerichte controles inzake discriminatie op de arbeidsmarkt (DOC 54 1108/006). Zo kan slechts een beroep worden gedaan op *mystery calls* als alle andere middelen zijn uitgeput. De nodige voorzichtigheid moet aan de dag worden gelegd omdat de sociaal inspecteurs, weliswaar onder strikte voorwaarden, het recht krijgen om feiten te plegen die in beginsel strafbaar zouden zijn om zo andere strafbare feiten, die betrekking hebben op discriminatie, aan het licht te brengen.

Er werd geopteerd voor de verplichte voorafgaande toestemming van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings op basis van een eensluidend advies van experts inzake sociaal strafrecht.

De sociaal inspecteurs zijn in het algemeen gebonden door het finaliteitsbeginsel en het proportionaliteitsbeginsel (beide vervat in artikel 18 van het Sociaal Strafwetboek) en in het bijzonder door een aantal specifieke verplichtingen (vertrouwelijkheid van gegevens, integriteit, ...). De vermelding dat de strafbare feiten

4. *Chômage économique*

Il est interdit de faire appel à la sous-traitance pour des tâches exécutées dans le cadre de la fonction d'un membre du personnel qui est au chômage pour des raisons économiques. Cette mesure permet d'éviter que les entreprises fassent une utilisation abusive du système du chômage économique. La formulation des dispositions est suffisamment habile pour atteindre cet objectif.

5. *Remplacement d'un travailleur en incapacité de travail qui a repris partiellement le travail*

Le Conseil supérieur de l'Emploi a été consulté au sujet de cette réglementation.

6. *Appels mystères*

Le 28 juin 2017, le ministre a organisé une concertation sur les appels mystères avec plusieurs acteurs concernés: Unia, *Minderhedenforum*, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'Office national de sécurité sociale, l'Office national de l'Emploi, ainsi que des conseillers de l'administration. Les dispositions légales et le calendrier ont pris forme sur base des résultats de cette concertation. Plusieurs remarques formulées par les membres avaient déjà été évoquées par les acteurs concernés et ont été évaluées dans le cadre de l'élaboration des dispositions.

On a veillé à ce que les dispositions légales à l'examen correspondent aux recommandations formulées dans la résolution du 2 juillet 2015 relative à l'introduction de contrôles ciblés en matière de discrimination sur le marché du travail (DOC 54 1108/006). Ainsi, les appels mystères ne peuvent être utilisés qu'en dernier recours, lorsque tous les autres moyens sont épuisés. Il convient de faire preuve de prudence, car les inspecteurs sociaux ont le droit, dans le respect de conditions strictes bien sûr, de commettre des faits qui seraient en principe punissables, dans le but de révéler des faits de discrimination, eux aussi punissables.

Il a été opté pour un accord préalable obligatoire de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi sur la base d'un avis conforme d'experts en droit pénal social.

Les inspecteurs sociaux sont de manière générale liés par le principe de finalité et par le principe de proportionnalité (énoncés respectivement dans les articles 18 et 19 du Code pénal social), ainsi que par un certain nombre d'obligations spécifiques (confidentialité des données, intégrité, etc.). La disposition selon laquelle les

die noodzakelijkerwijs door de sociaal inspecteurs moeten worden begaan om de discriminatie vast te stellen, niet ernstiger mogen zijn dan die waarvoor de opsporingsmethode wordt angewend, is er eveneens gekomen op eensluidend advies van experts inzake sociaal strafrecht. Over de inhoud van de beginselen van finaliteit, proportionaliteit en subsidiariteit bestaan algemene interpretatieregels die het onderwerp van de *mystery calls* overstijgen. Er wordt niet verwacht dat die beginselen problemen zullen veroorzaken. Wat wel in elk geval moet worden vermeden, is provocatie, die bij bepaalde onderzoeksmethoden verboden is.

Dataming en *datamatching* zijn belangrijke instrumenten voor de opsporing van inbreuken, zoals ook benadrukt wordt door Unia, de onafhankelijke interfederaal openbare instelling bevoegd voor de bestrijding van discriminatie en de bevordering van gelijke kansen, in een aanbeveling van 31 maart 2017. De gegevensuitwisselingen tussen verschillende administraties en instellingen leveren een belangrijke bijdrage tot het bereiken van de doelstellingen. *Dataming* en *datamatching* moeten niet worden beschouwd als autonome voorwaarden voor de uitvoering van *mystery calls*, maar als er aanwijzingen van discriminatie zijn, is het wel logisch en noodzakelijk dat die aanwijzingen worden getoetst aan informatie die op basis van *dataming* en *datamatching* beschikbaar is. Die instrumenten kunnen bijkomende elementen voor een dossier opleveren en een dossier daardoor ondersteunen, maar zij leveren geen informatie over individuele ondernemingen op. Het is geenszins de bedoeling dat zij een remmend effect hebben op de opsporing van discriminatie. De minister zal er over waken dat *mystery calls* een effectief instrument worden dat ook in de praktijk wordt ingezet, met respect voor de voorwaarden die in de wettelijke bepalingen figuren.

Alle vormen van discriminatie komen in aanmerking voor de uitvoering van *mystery calls*.

De voorliggende regeling bevat geen mogelijkheid om derden in te schakelen voor de uitvoering van *mystery calls*: enkel sociaal inspecteurs krijgen die bevoegdheid. Het gaat om een eerste stap die nu wordt gezet, wat niet uitsluit dat er in de toekomst bijkomende stappen in de voorgestelde richting worden gezet. De minister stemt in met een evaluatie, die ook expliciet in het wetsontwerp kan worden opgenomen indien de wetgever dat wenselijk acht.

Infractions que les inspecteurs sociaux doivent nécessairement commettre pour constater un fait discriminatoire ne peuvent pas être plus graves que celles pour lesquelles la méthode de recherche est mise en œuvre, a également été insérée sur avis conforme des experts en droit pénal social. Concernant le contenu des principes de finalité, de proportionnalité et de subsidiarité, il existe des règles générales d'interprétation qui vont au-delà des simples appels mystères. Ces principes ne devraient pas poser de problèmes. Il convient toutefois d'éviter à tout prix la provocation, qui est interdite dans certaines méthodes d'enquête.

L'exploration des données (*dataming*) et le couplage des données (*datamatching*) sont d'importants instruments dans la recherche d'infractions, comme l'a également souligné Unia, le service public interfédéral indépendant chargé de la lutte contre la discrimination et de la promotion de l'égalité des chances, dans une recommandation du 31 mars 2017. Les échanges de données entre plusieurs administrations et institutions contribuent grandement à la réalisation des objectifs. Le *dataming* et le *datamatching* ne doivent pas être considérés comme des conditions autonomes pour procéder à des appels mystères. Toutefois, lorsqu'il existe des indices de discrimination, il est tout à fait logique et nécessaire que ces indices soient recoupés avec des informations disponibles par le biais du *dataming* ou du *datamatching*. Ces instruments peuvent fournir des éléments supplémentaires à un dossier et par conséquent consolider un dossier, mais ils ne fournissent aucune information sur les entreprises individuelles. Leur objectif n'est nullement de freiner la recherche de discriminations. Le ministre veillera à ce que les appels mystères soient un instrument efficace qui puisse également être utilisé dans la pratique, tout en respectant les conditions qui figurent dans les dispositions légales.

Toutes les formes de discrimination entrent en ligne de compte pour l'exécution de *mystery calls*.

Le dispositif à l'examen ne prévoit pas la possibilité de recourir à des tiers pour effectuer les *mystery calls*: seuls les inspecteurs sociaux ont ce pouvoir. Il s'agit d'un premier pas qui est franchi, qui n'exclut pas que d'autres initiatives soient prises à l'avenir dans le sens proposé. Le ministre souscrit à l'idée d'une évaluation, qui peut également être reprise de façon explicite dans le projet de loi si le législateur le juge souhaitable.

7. De wijziging van de overurenregeling in de horecasector

De absolute grens van 50 uur in één week en de grens van gemiddeld 48 uur over een periode van vier maanden blijven van toepassing.

8. Outplacementbegeleiding

Er werden gevallenesignaleerd van ernstig zieke personen die er om medische redenen niet toe in staat zijn om aan outplacementbegeleiding mee te werken, maar toch het overeenstemmende gedeelte van hun opzeggingsvergoeding niet ontvingen. De voorliggende bepaling is derhalve nodig om ervoor te zorgen dat personen die te ziek zijn om naar een andere job te worden begeleid de overeenkomstige opzeggingsvergoeding ontvangen. De artsen moeten ter zake hun verantwoordelijkheid opnemen door, met toepassing van de medische deontologie, enkel een attest uit te reiken aan personen die echt niet kunnen werken, zodat door de voorliggende regeling geen misbruiken kunnen ontstaan.

C. Replieken van de leden

Mevrouw Meryame Kitir (sp.a) vraagt expliciet bevestiging van het feit dat *datamining* en *datamatching* een klacht kunnen ondersteunen, maar geen voorwaarden zijn om tot *mystery calls* te kunnen overgaan. Kunnen *datamining* en *datamatching* omgekeerd wel aanleiding geven tot een *mystery call* als er geen klacht is?

Mevrouw Evita Willaert (Ecolo-Groen) is van oordeel dat *mystery calls* onder meer bedoeld zijn om na te gaan of de zelfregulering in sectoren functioneert. Zij betreurt dan ook dat het instrument niet zal kunnen worden gebruikt indien er geen klacht is, bijvoorbeeld omdat de zelfregulering niet functioneert en er daardoor geen meldingen zijn. Zij gaat ermee akkoord dat sociaal inspecteurs gebonden zijn aan een aantal algemene rechtsbeginselen, maar is van oordeel dat het verbod op het plegen van strafbare feiten die ernstiger zijn dan die waarvoor de opsporingsmethode wordt aangewend niet met die beginselen samenvalt en *mystery calls* in de praktijk onmogelijk zal maken.

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) stelt dat de verklaring van de minister over de interpretatie van het verbod op het uitbesteden van werk van werknemers in economische werkloosheid niet volledig in overeenstemming is met de tekst van het wetsontwerp. Zij kondigt

7. La modification de la réglementation des heures supplémentaires dans le secteur de l'horeca

Le plafond absolu de 50 heures en une semaine et le plafond d'une moyenne de 48 heures sur une période de quatre mois restent d'application.

8. Reclassement professionnel

Des cas ont été signalés de personnes gravement malades qui, pour des raisons médicales, ne sont pas en mesure de collaborer à leur reclassement professionnel, mais qui n'ont toutefois pas reçu la part correspondante de leur indemnité de congé. La disposition proposée est dès lors nécessaire pour faire en sorte que les personnes qui sont trop malades pour être reclassées dans un autre emploi reçoivent l'indemnité de congé correspondante. Les médecins doivent, en la matière, assumer leurs responsabilités en délivrant, dans le respect de la déontologie médicale, un certificat aux seules personnes qui ne peuvent vraiment pas travailler, de telle sorte que la réglementation proposée ne puisse pas générer d'abus.

C. Répliques des membres

Mme Meryame Kitir (sp.a) demande la confirmation explicite du fait que le *datamining* et le *datamatching* peuvent venir en appui d'une plainte, mais qu'ils ne sont pas des conditions nécessaires pour procéder à des *mystery calls*. Inversement, le *datamining* et le *datamatching* peuvent-ils donner lieu à un *mystery call* s'il n'y a pas de plainte?

Mme Evita Willaert (Ecolo-Groen) estime que les *mystery calls* ont notamment pour but de vérifier que l'autorégulation fonctionne au sein des secteurs. Elle regrette par conséquent que cet instrument ne puisse pas être utilisé s'il n'y a pas de plainte, alors que cette absence de plainte pourrait précisément s'expliquer par le non-fonctionnement de cette autorégulation. Elle souscrit à l'idée selon laquelle les inspecteurs sociaux doivent respecter un certain nombre de principes généraux du droit, mais elle estime que l'interdiction de commettre des faits punissables plus graves que ceux pour lesquels la méthode de recherche est mise en œuvre ne fait pas partie de ces principes et que, dans la pratique, cette interdiction rendra les *mystery calls* impossibles.

Mme Catherine Fonck (cdH) estime que l'interprétation du ministre de l'interdiction de sous-traiter un travail lorsque les travailleurs censés exécuter ce travail sont en chômage économique n'est pas totalement conforme au texte du projet de loi. Elle annonce qu'elle présentera

de indiening van een amendement aan om de tekst in overeenstemming te brengen met de verklaring.

De spreekster handhaaft haar verzet tegen de herindeling van de paritaire comités op een vaste datum zonder akkoord van de sociale partners. Van op het terrein klinkt de dringende oproep om het artikel op te heffen, een oproep die ook binnen de meerderheidspartijen wordt gesteund. Het voorstel om twee jaar vóór de inwerkingtreding op 1 januari 2023 een evaluatie te maken, is bijkomstig en komt niet voldoende tegemoet aan haar fundamentele bezwaren. Daardoor wordt enkel de indruk gewekt dat men gehoor wil geven aan de oproep van op het terrein, maar worden de aangekaarte problemen niet opgelost. Niets belet de minister om het artikel op te heffen en met de sociale partners te overleggen om, eventueel zelfs via parlementaire weg, te komen tot een voorstel over de herziening van artikel 27 van de wet van 5 december 1968. Op die manier zal er een klimaat van vertrouwen kunnen worden gecreëerd.

De heer David Clarinval (MR) verwijst naar het hoofdstuk dat betrekking heeft op de *mystery calls*. Hij is van oordeel dat er inderdaad, zoals de minister voorstelde, eerst sprake moet zijn van een klacht of een melding vooraleer de procedure kan worden ingezet. De sociaal inspecteur kan zich daarvoor niet enkel op baseren op via *datamining* of *datamatching* verkregen gegevens.

D. Bijkomende antwoorden van de minister

De minister bevestigt dat *datamining* en *datamatching* een dossier kunnen versterken, maar geenszins als obstakels voor de opsporing van discriminatie kunnen worden beschouwd; als een klacht niet wordt gestaafd door *datamining* en *datamatching*, wordt de uitvoering van een *mystery call* daardoor niet verhindert. *Datamining* en *datamatching* dienen dus niet te worden beschouwd als een van de voorwaarden die vereist zijn om tot een *mystery call* te kunnen overgaan. Een klacht of melding is wel steeds vereist opdat sociaal inspecteurs tot een *mystery call* zouden kunnen overgaan.

De voorwaarden met betrekking tot de strafmaat zullen de uitvoering van *mystery calls* volgens de minister niet onmogelijk maken omdat zij zullen worden geïnterpreteerd in overeenstemming met de algemene rechtsbeginselen. Of hij het met die inschatting bij het rechte eind heeft, zal later in de evaluatie blijken.

Hij gaat akkoord met de opmerking van mevrouw Fonck over het verbod op het uitbesteden van werk van werknemers in economische werkloosheid.

un amendement visant à mettre le texte en concordance avec la teneur des propos du ministre.

L'intervenante maintient son opposition à la réorganisation des commissions paritaires à une date fixe sans l'accord des partenaires sociaux. Il émane du terrain un appel urgent à abroger l'article en question, et cet appel est également soutenu au sein des partis de la majorité. L'intervenante estime que la proposition qui consiste à procéder à une évaluation deux ans avant l'entrée en vigueur, prévue le 1^{er} janvier 2023, est accessoire et ne répond pas de manière suffisante à ses objections fondamentales. Cette proposition donne uniquement l'impression que le gouvernement veut indiquer qu'il a entendu l'appel du terrain, tandis que les problèmes soulevés ne sont pas résolus. Rien n'empêche le ministre d'abroger cet article et de se concerter avec les partenaires sociaux afin d'arriver, peut-être même par la voie parlementaire, à une proposition de révision de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968. Cette solution permettrait de créer un climat de confiance.

M. David Clarinval (MR) se réfère au chapitre relatif aux *mystery calls*. Il estime, comme le proposait le ministre, qu'il faut d'abord qu'il y ait une plainte ou un signalement avant que la procédure ne puisse être engagée. L'inspecteur social ne peut y procéder en se basant uniquement sur des données obtenues par le biais du *datamining* ou du *datamatching*.

g

D. Réponses supplémentaires du ministre

Le ministre confirme que, si le *datamining* et le *datamatching* peuvent renforcer un dossier, ils ne peuvent en aucun cas être considérés comme des obstacles pour rechercher les discriminations. Le fait qu'une plainte n'est pas étayée par le *datamining* et le *datamatching* n'empêche pas l'exécution d'un *mystery call*. Le *datamining* et le *datamatching* ne doivent donc pas être considérés comme l'une des conditions requises pour pouvoir procéder à un *mystery call*. En revanche, une plainte ou un signalement sont indispensables pour que les inspecteurs sociaux puissent appliquer cette méthode.

Selon le ministre, les conditions relatives au taux de la peine ne rendront pas le recours aux *mystery calls* impossible, étant donné qu'elles seront interprétées conformément aux principes généraux du droit. L'évaluation permettra d'établir *a posteriori* le bien-fondé de l'analyse du ministre.

Le ministre souscrit à la remarque de Mme Fonck concernant l'interdiction de la sous-traitance du travail des travailleurs en chômage économique.

Voor wat artikel 4 betreft, vraagt de minister om akkoord te gaan met het voorstel om in 2021 een tussentijdse evaluatie te houden. Een evaluatie in 2021 zal de zekerheid bieden dat er vóór de datum van 1 januari 2023 geen sociale rechten worden afgebouwd. Als er in 2023 nog steeds geen akkoord is bereikt, zal dat bovendien aan de hand van de evaluatie kunnen worden besproken. Het is echter niet wenselijk om de limietdatum weg te laten: er moet nu immers reeds een bepaalde dynamiek in gang worden gezet om vooruitgang te kunnen boeken.

En ce qui concerne l'article 4, le ministre demande à la commission d'accéder à la proposition de procéder à une évaluation intermédiaire en 2021. Cette évaluation permettra de s'assurer qu'aucun droit social ne sera supprimé avant la date du 1^{er} janvier 2023. Si aucun accord n'est atteint en 2023, cette évaluation offrira de surcroît un éclairage utile pour examiner la situation. Il n'est toutefois pas opportun d'abandonner la date-but: il faut dès aujourd'hui créer une certaine dynamique pour pouvoir faire avancer les choses.

III. — ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Artikelen 1 tot 3

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

Art. 4

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) dient amendement nr. 28 (DOC 54 2768/002) in, tot weglating van artikel 4. Het amendement strekt ertoe het akkoord van de sociale partners uit te voeren.

Mevrouw Evita Willaert (Ecolo-Groen) en de heer Georges Gilkinet (Ecolo-Groen) dienen amendement nr.11 (DOC 54 2768/002) in, tot vervanging van paragraaf 6. Het amendement strekt ertoe de oorspronkelijke tekst van het artikel, zoals die aanvankelijk in het voorontwerp van wet stond geschreven, te hernemen.

Mevrouw Evita Willaert (Ecolo-Groen) en de heer Georges Gilkinet (Ecolo-Groen) dienen amendement nr.17 (DOC 54 2768/002) in, tot schrapping van de woorden “vóór 1 januari 2023”. De indieners menen dat de invoeging van een termijn ervoor zal zorgen dat, indien er tegen die datum geen CAO wordt afgesloten, werknemers in een rechtsonzekere situatie zullen terechtkomen.

De heer Stefan Vercamer (CD&V) dient amendement nr.32 (DOC 54 2768/002) in, tot toevoeging van de volgende zin aan artikel 4: “Uiterlijk tegen 31 december 2021 gebeurt een evaluatie van de toepassing van dit artikel.” Het amendement strekt ertoe ruim vóór de einddatum van 1 januari 2023 een evaluatie van de toepassing van artikel 4 te organiseren om maximaal de rechtszekerheid voor de betrokken werknemers te garanderen.

Art. 5 tot 7

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

Art. 8

Mevrouw Evita Willaert (Ecolo-Groen) en de heer Georges Gilkinet (Ecolo-Groen) dienen amendement nr.12 (DOC 54 2768/002) in, tot invoeging van de woorden “die tijdelijk werkloos zijn” in het 2^{de} lid van artikel

III. — DISCUSSION DES ARTICLES

Articles 1^{er} à 3

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Art. 4

Mme Catherine Fonck (cdH) présente l'amendement n° 28 (DOC 54 2768/002), qui tend à supprimer l'article 4. Cet amendement vise à exécuter l'accord des partenaires sociaux.

Mme Evita Willaert (Ecolo-Groen) et M. Georges Gilkinet (Ecolo-Groen) présentent l'amendement n° 11 (DOC 54 2768/002), qui tend à remplacer le paragraphe 6. Cet amendement vise à rétablir le texte initial de l'article, tel qu'il était initialement rédigé dans l'avant-projet.

Mme Evita Willaert (Ecolo-Groen) et M. Georges Gilkinet (Ecolo-Groen) présentent l'amendement n° 17 (DOC 54 2768/002), qui tend à supprimer les mots “avant le 1^{er} janvier 2023”. Les auteurs estiment que l'insertion d'un délai aura pour effet que si aucune CCT n'est conclue d'ici cette date, les travailleurs se retrouveront dans une situation juridique incertaine.

M. Stefan Vercamer (CD&V) présente l'amendement n° 32 (DOC 54 2768/002), qui tend à insérer la phrase suivante dans l'article 4: “L'application de cet article sera évaluée au plus tard le 31 décembre 2021.”. L'amendement vise à organiser largement avant la date butoir du 1^{er} janvier 2023 une évaluation de l'application de l'article 4 afin de garantir une sécurité juridique maximale pour les travailleurs concernés.

Art. 5 à 7

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Art. 8

Mme Evita Willaert (Ecolo-Groen) et M. Georges Gilkinet (Ecolo-Groen) présentent l'amendement n° 12 (DOC 54 2768/002), qui tend à insérer les mots “qui sont mis en chômage temporaire” dans l'alinéa 2 de

30quinquies. Het amendement komt tegemoet aan de vraag van de sociale partners om de tekst van het artikel te verfijnen.

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) dient amendement nr. 30 (DOC 54 2768/002) in, tot invoeging van de woorden “die tijdelijk werkloos zijn” in het 2^{de} lid. Het amendement strekt ertoe het artikel aan te passen en het akkoord van de sociale partners uit te voeren.

Art. 9 tot 29

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

Art. 30

*Mevrouw Meryame Kitir (sp.a) dient amendement nr. 23 (DOC 54 2768/002) in, tot vervanging van het artikel. Het amendement herneemt de tekst die door de minister van Werk voor advies werd ingediend bij de Nationale Arbeidsraad. Volgens de indienster sluit deze tekst nauwer aan bij het opzet om aan de arbeidsinspecteurs de bevoegdheid te geven om *mystery shopping* als techniek te gebruiken bij het opsporen en bewijzen van inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving.*

Art. 31

Mevrouw Meryame Kitir (sp.a) dient amendement nr. 24 (DOC 54 2768/002) in, tot vervanging van het artikel. Het amendement heeft dezelfde strekking als amendement nr. 23 op artikel 30.

Art. 32

*Mevrouw Evita Willaert (Ecolo-Groen) en de heer Georges Gilkinet (Ecolo-Groen) dienen amendement nr.13 (DOC 54 2768/002) in, tot vervanging van het artikel. Het amendement strekt ertoe de cumulatieve voorwaarden voor het gebruik van *mystery calling* om te vormen tot facultatieve. Volgens de indieners is het namelijk niet werkbaar dat elke klacht of melding van discriminatie nog eens ondersteund moet worden met datamining, alvorens de inspecteur kan overgaan tot *mystery calling*.*

Daarnaast strekt het amendement ertoe om het voor de sociale inspectie mogelijk te maken om bij de

l'article 30quinquies. L'amendement répond à la demande des partenaires sociaux d'affiner le texte de l'article.

Mme Catherine Fonck (cdH) présente l'amendement n° 30 (DOC 54 2768/002), qui tend à insérer les mots “qui sont mis en chômage temporaire” dans l'alinéa 2. L'amendement tend à adapter l'article et à exécuter l'accord des partenaires sociaux.

Art. 9 à 29

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Art. 30

*Mme Meryame Kitir (sp.a) présente l'amendement n° 23 (DOC 54 2768/002) qui tend à remplacer l'article. L'amendement reproduit le texte déposé par le ministre de l'Emploi pour avis auprès du Conseil national du travail. Selon l'auteure, ce texte correspond davantage à l'intention d'habiliter les inspecteurs du travail à utiliser la technique du *mystery shopping* pour détecter et prouver les infractions à la législation anti-discrimination.*

Art. 31

Mme Meryame Kitir (sp.a) présente l'amendement n° 24 (DOC 54 2768/002) qui tend à remplacer l'article. L'amendement a une portée identique à celle de l'amendement n° 23 à l'article 30.

Art. 32

*Mme Evita Willaert (Ecolo-Groen) et M. Georges Gilkinet (Ecolo-Groen) présentent l'amendement n°13 (DOC 54 2768/002) tendant à remplacer l'article. L'amendement tend à transformer les conditions cumulatives auxquelles est soumis le recours au *mystery calling* en conditions facultatives. Les auteurs estiment qu'il est en effet ingérable que chaque plainte ou signalement de discrimination doive en plus s'appuyer sur un *datamining* avant que l'inspecteur puisse procéder au *mystery calling*.*

L'amendement tend en outre à permettre à l'inspection sociale de vérifier, lors d'un test, si les règles de

uitvoering van een test ook na te gaan of de bindende sectorale gedragsregels over gelijke behandeling worden nageleefd.

Ten derde strekt het amendement ertoe om de bepaling met betrekking tot strafvervolgung uit het tweede lid te schrappen, zodat inspecteurs daadwerkelijk *mystery calling* kunnen inzetten zonder strafvervolgung te riskeren.

Ten vierde strekt het amendement ertoe te voorkomen dat de voorafgaande machtiging van de arbeidsinspecteur de inzet van het instrument van de *mystery calls* ernstig vertraagt en bemoeilijkt.

Ten vijfde strekt het amendement ertoe te voorkomen dat de inspectiediensten worden verplicht om eerst alle klassieke onderzoeksmethodes uit te putten vooraleer *mystery calling* kan worden ingezet.

Mevrouw Meryame Kitir (sp.a) dient amendement nr. 25 (DOC 54 2768/002) in, tot vervanging van het artikel. Het amendement heeft dezelfde strekking als amendement nr. 23 op artikel 30 en als amendement nr. 24 op artikel 31.

De heer Frédéric Daerden (PS) en mevrouw Meryame Kitir (sp.a) dienen amendement nr. 18 (DOC 54 2768/002) in, tot wijziging van het artikel. Het amendement strekt ertoe onnodige voorwaarden voor *mystery calling* te schrappen en het federaal wetsontwerp af te stemmen op de door het Brussels Gewest aangenomen ordonnantie.

Mevrouw Nahima Lanjri (CD&V) (c.s.) dient amendement nr. 31 (DOC 54 2768/002) in. Het geeft uitvoering aan de conclusies tijdens de algemene bespreking over de correcte interpretatie van de voorwaarden die moeten zijn vervuld om tot *mystery calls* over te gaan:

— in § 1 worden na de woorden “bij objectieve aanwijzingen van discriminatie,” de woorden “na een klacht of een melding” ingevoegd;

— § 5, derde lid wordt weggelaten

Door het amendement behoren *dataming* en *datamatching* niet langer tot de cumulatieve voorwaarden die moeten vervuld zijn om tot *mystery calls* te kunnen overgaan, terwijl een klacht of een melding daarvoor wel een noodzakelijke voorwaarde blijft.

conduite sectorielles contraignantes relatives à l'égalité de traitement sont respectées ou non.

Troisièmement, l'amendement tend à supprimer la disposition relative aux poursuites pénales de l'alinéa 2, de manière à ce que les inspecteurs puissent réellement recourir aux *mystery calls* sans s'exposer à ce type de poursuites.

Quatrièmement, l'amendement a pour objet d'empêcher que l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail ne ralentisse et ne complique fortement le recours aux *mystery calls*.

Cinquièmement, l'amendement tend à empêcher que les services d'inspection ne soient obligés d'épuiser toutes les méthodes de recherche classiques avant de pouvoir recourir au *mystery calling*.

Mme Meryame Kitir (sp.a) présente l'amendement n° 25 (DOC 54 2768/002) tendant à remplacer l'article. L'amendement a la même portée que l'amendement n° 23 à l'article 30 et que l'amendement n° 24 à l'article 31.

M. Frédéric Daerden (PS) et Mme Meryame Kitir (sp.a) présentent l'amendement n° 18 (DOC 54 2768/002), tendant à modifier l'article. L'amendement tend à supprimer les conditions inutiles auxquelles est soumis le recours au *mystery calling* et à mettre le projet de loi fédéral en concordance avec l'ordonnance adoptée par la Région Bruxelloise.

Mme Nahima Lanjri (CD&V) et consorts présentent l'amendement n° 31 (DOC 54 2768/002), tendant à donner exécution aux conclusions de la discussion générale portant sur l'interprétation correcte à donner aux conditions devant être remplies pour pouvoir recourir aux *mystery calls*:

— dans le § 1^{er}, insérer les mots “, apparues à la suite d'une plainte ou d'un signalement,” après les mots “en présence d'indications objectives de discrimination”;

— dans le § 5, supprimer l'alinéa 3.

Cet amendement tend à supprimer le *dataming* et le *datamatching* de la liste des conditions cumulatives devant être remplies pour pouvoir recourir aux *mystery calls*, alors que l'existence d'une plainte ou d'un signalement reste bien une condition nécessaire.

Art. 32/1 (*nieuw*)

Mevrouw Evita Willaert (Ecolo-Groen) en de heer Georges Gilkinet (Ecolo-Groen) dienen amendement nr.14 (DOC 54 2768/002) in, tot invoeging van een nieuw artikel 32/1. Het amendement strekt ertoe ook de niet-strafbare discriminaties in het domein van de arbeidsbetrekkingen, die wel het voorwerp kunnen uitmaken van burgerrechtelijke of administratieve sancties, in het hoofdstuk op te nemen.

Art. 33

Mevrouw Meryame Kitir (sp.a) dient amendement nr. 26 (DOC 54 2768/002) in, tot opheffing van het artikel. Het amendement heeft dezelfde strekking als amendement nr. 23 op artikel 30, als amendement nr. 24 op artikel 31 en als amendement nr. 25 op artikel 32.

Mevrouw Evita Willaert (Ecolo-Groen) en de heer Georges Gilkinet (Ecolo-Groen) dienen amendement nr.15 (DOC 54 2768/002) in, tot invoeging van de woorden “en van algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking to discriminatie”. Het amendement strekt ertoe om het voor de sociale inspectie mogelijk te maken om bij de uitvoering van een praktijktest ook na te gaan of de bindende sectorale gedragsregels worden nageleefd.

Art. 34

Mevrouw Meryame Kitir (sp.a) dient amendement nr. 27 (DOC 54 2768/002) in, tot opheffing van het artikel. Het amendement heeft dezelfde strekking als amendement nr. 23 op artikel 30, als amendement nr. 24 op artikel 31, als amendement nr. 25 op artikel 32 en als amendement nr. 26 op artikel 33.

Art. 34/1 (*nieuw*)

Mevrouw Nahima Lanjri (CD&V) dient amendement nr. 33 (DOC 54 2768/002) in, tot invoeging van een nieuw artikel 34/1. Dit amendement strekt ertoe te voorzien in een tussentijdse evaluatie, met het oog op een eventuele bijsturing van de wet.

Art. 35

De heer Stefaan Vercamer (CD&V) dient amendement nr. 2 in, tot vervanging van het artikel. De indiener licht toe dat de voorliggende tekst was gebaseerd op een eerste advies van de Privacycommissie. Ondertussen

Art. 32/1 (*nouveau*)

Mme Evita Willaert (Ecolo-Groen) et M. Georges Gilkinet (Ecolo-Groen) présentent l'amendement n° 14 (DOC 54 2768/002), tendant à insérer un nouvel article 32/1. Cet amendement tend à inscrire également dans ce chapitre les discriminations qui ne sont pas punissables dans le domaine des relations de travail, mais qui peuvent cependant faire l'objet de sanctions civiles ou administratives.

Art. 33

Mme Meryame Kitir (sp.a) présente l'amendement n° 26 (DOC 54 2768/002), tendant à supprimer cet article. Cet amendement a la même portée que les amendements n°s 23, 24 et 25 portant respectivement sur les articles 30, 31 et 32.

Mme Evita Willaert (Ecolo-Groen) et M. Georges Gilkinet (Ecolo-Groen) présentent l'amendement n° 15 (DOC 54 2768/002), tendant à insérer les mots “et aux conventions collectives de travail antidiscrimination rendues obligatoires”. Cet amendement tend à permettre à l'inspection sociale de contrôler également le respect des règles de conduite sectorielles contraignantes dans le cadre d'un test de situation.

Art. 34

Mme Meryame Kitir (sp.a) présente l'amendement n° 27 (DOC 54 2768/002), qui tend à abroger l'article. L'amendement a une portée identique à celle de l'amendement n° 23 à l'article 30, de l'amendement n° 24 à l'article 31, de l'amendement n° 25 à l'article 32 et de l'amendement n° 26 à l'article 33.

Art. 34/1 (*nouveau*)

Mme Nahima Lanjri (CD&V) présente l'amendement n° 33 (DOC 54 2768/002), qui tend à insérer un nouvel article 34/1. Cet amendement vise à prévoir une évaluation intermédiaire en vue d'adapter éventuellement la loi.

Art. 35

M. Stefaan Vercamer (CD&V) présente l'amendement n° 2 qui tend à remplacer l'article. L'auteur explique que le texte à l'examen était basé sur un premier avis de la Commission de la protection de la vie privée.

is er een nieuw advies binnengekomen, waarin wordt gesteld dat de betrokken gegevens wel degelijk medische gegevens zijn, die niet door iedereen kunnen worden geraadpleegd. Het amendement vraagt dat de medische gegevens enkel door beroepsbeoefenaars in de gezondheidszorg kunnen worden geraadpleegd en geeft een nadere omschrijving van de precieze gegevens en de bewaartermijn.

De heer Frédéric Daerden (PS) en mevrouw Meryame Kitir (sp.a) dienen op amendement nr. 2 sub-amendement nr. 29 in, dat ertoe strekt in het door het amendement voorgestelde artikel 12bis/1 de woorden “van vijf jaar” te vervangen door “van één jaar”. Het amendement strekt ertoe het recht op privacy beter te eerbiedigen.

Mevrouw Evita Willaert (Ecolo-Groen) en de heer Georges Gilkinet (Ecolo-Groen) dienen amendement nr. 16 (DOC 54 2768/002) in. Het amendement strekt ertoe de bepalingen te schrappen volgens dewelke gegevens met betrekking tot de medische geschiktheid van interimwerknemers geen medische persoonsgegevens zouden zijn en een striktere omkadering voor de bewaring, de toegang tot en de vernietiging van die gegevens te voorzien.

De heer Frédéric Daerden (PS) en mevrouw Meryame Kitir (sp.a) dienen amendement nr. 19 (DOC 54 2768/002) in, tot wijziging van het artikel. Het amendement strekt ertoe de fundamentele rechten van interimwerknemers beter te beschermen.

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) dient amendement nr. 1 (DOC 54 2768/002) in, tot schrapping van de woorden “deze gegevens worden niet beschouwd als medische persoonsgegevens”. Het amendement strekt ertoe persoonsgegevens van werknemers beter te beschermen.

Art. 36 tot 53

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

Art. 54 (nieuw)

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) dient amendement nr. 3 (DOC 54 2768/002) in, tot toevoeging van een nieuw hoofdstuk 17. Vervolgens dient zij amendement nr. 4 (DOC 54 2768/002) in, tot toevoeging van een artikel 54 binnen dat nieuwe hoofdstuk 17. De indienst licht toe dat er in de beleidsnota Werk een luik was opgenomen dat betrekking had op het recht op

Entre-temps, cette dernière a rendu un nouvel avis dans lequel elle indique que les données concernées constituent bel et bien des données médicales ne pouvant être consultées par tout le monde. L'amendement demande que les données médicales ne puissent être consultées que par les professionnels de la santé et donne une définition plus précise des données exactes et de leur délai de conservation.

M. Frédéric Daerden (PS) et Mme Meryame Kitir (sp.a) présentent le sous-amendement n° 29 à l'amendement n° 2, qui tend à remplacer, dans l'article 12bis/1 proposé par l'amendement, les mots “de cinq ans” par les mots “d'un an”. L'amendement vise à un meilleur respect du droit à la protection de la vie privée.

Mme Evita Willaert (Ecolo-Groen) et M. Georges Gilkinet (Ecolo-Groen) présentent l'amendement n° 16 (DOC 54 2768/002). L'amendement tend à supprimer les dispositions aux termes desquelles les données relatives à l'aptitude médicale des intérimaires ne constitueraient pas des données médicales à caractère personnel et tend à prévoir un cadre plus strict en vue de la conservation de ces données, de leur accès et de leur destruction.

M. Frédéric Daerden (PS) et Mme Meryame Kitir (sp.a) présentent l'amendement n° 19 (DOC 54 2768/002), qui tend à modifier l'article 35. L'amendement vise à mieux protéger les droits fondamentaux des travailleurs intérimaires.

Mme Catherine Fonck (cdH) présente l'amendement n° 1 (DOC 54 2768/002), qui tend à supprimer les mots “ces données ne sont pas considérées comme des données médicales à caractère personnel”. L'amendement vise à mieux protéger les données à caractère personnel des travailleurs.

Art. 36 à 53

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Art. 54 (nouveau)

Mme Catherine Fonck (cdH) présente l'amendement n° 3 (DOC 54 2768/002), qui tend à insérer un nouveau chapitre 17. Elle présente ensuite l'amendement n° 4 (DOC 54 2768/002), qui tend à insérer, dans ce nouveau chapitre 17, l'article 54. L'auteure explique que la note de politique générale Emploi contient un volet portant sur le droit de déconnexion inspiré du système

afschakeling naar Frans voorbeeld. De indienster had in oktober 2016 reeds een wetsvoorstel over dit onderwerp ingediend. De amendementen 3 tot 6 hernemen het voornoemde wetsvoorstel, dat vertrekt vanuit de reële ervaring in de praktijk van bedrijven als Daimler-Benz, BMW, Volkswagen en Axa France. De bedoeling is niet om modaliteiten op te leggen, maar overleg en discussie binnen het bedrijf te organiseren en tot een charter te komen. De indienster meent dat, hoewel de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk een goed opgestelde wet is, zij niet meer aangepast is aan het digitale tijdperk.

De heer Frédéric Daerden (PS) en mevrouw Meryame Kitir (sp.a) dienen amendement nr. 20 (DOC 54 2768/002) in, tot toevoeging van een nieuw hoofdstuk 17. Vervolgens dienen zij amendement nr. 21 (DOC 54 2768/002) in, tot toevoeging van een artikel 54 binnen dat nieuwe hoofdstuk 17. Het amendement strekt ertoe het 1/10^{de} ouderschapsverlof in te voeren.

Art. 55 (nieuw)

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) dient amendement nr. 5 (DOC 54 2768/002) in, tot toevoeging van een nieuw artikel 55. Zij verwijst naar haar toelichting bij amendementen 3 en 4.

De heer Frédéric Daerden (PS) en mevrouw Meryame Kitir (sp.a) dienen amendement nr. 22 (DOC 54 2768/002) in, tot toevoeging van een nieuw artikel 55. Het amendement strekt ertoe het 1/10^{de} ouderschapsverlof in te voeren.

Art. 56 (nieuw)

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) dient amendement nr. 6 (DOC 54 2768/002) in, tot toevoeging van een nieuw artikel 56. Zij verwijst naar haar toelichting bij amendementen 3 en 4.

Art. 57 (nieuw)

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) dient amendement nr. 7 in, tot invoeging van een nieuw hoofdstuk 18. Vervolgens dient zij amendement nr. 8, tot invoeging van een artikel 57 binnen dat nieuwe hoofdstuk. Het doel van dit amendement is een adoptieverlof dat die naam waardig is te voorzien. De indienster licht toe dat het huidige voorziene adoptieverlof voor een kind tot drie jaar zes weken bedraagt, voor een kind tussen drie en acht jaar vier weken en voor een kind vanaf acht jaar nul

français. En octobre 2016, l'auteure avait déjà déposé une proposition de loi en la matière. Les amendements n^{os} 3 à 6 reprennent la proposition de loi précitée, qui part de l'expérience pratique réelle d'entreprises telles que Daimler-Benz, BMW, Volkswagen et Axa France. L'objectif n'est pas d'imposer des modalités, mais d'organiser une concertation et une discussion au sein de l'entreprise et d'aboutir à une charte. L'intervenante estime que bien que la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail soit correctement rédigée, elle n'est plus adaptée à l'ère numérique.

M. Frédéric Daerden (PS) et Mme Kitir (sp.a) présentent l'amendement n^o 20 (DOC 54 2768/002) tendant à insérer un chapitre 17 (nouveau). Ils présentent ensuite l'amendement n^o 21 (DOC 54 2768/002) tendant à insérer un article 54 dans ce nouveau chapitre 17. L'amendement tend à instaurer le congé parental de 1/10^e temps.

Art. 55 (nouveau)

Mme Catherine Fonck (cdH) présente l'amendement n^o 5 (DOC 54 2768/002) tendant à insérer un article 55 (nouveau). Elle renvoie à la justification des amendements n^{os} 3 et 4.

M. Frédéric Daerden (PS) et Mme Kitir (sp.a) présentent l'amendement n^o 22 (DOC 54 2768/002) tendant à insérer un article 55 (nouveau). L'amendement tend à instaurer le congé parental de 1/10^e temps.

Art. 56 (nouveau)

Mme Catherine Fonck (cdH) présente l'amendement n^o 6 (DOC 54 2768/002) tendant à insérer un article 56 (nouveau). Elle renvoie à la justification des amendements n^{os} 3 et 4.

Art. 57 (nouveau)

Mme Catherine Fonck (cdH) présente l'amendement n^o 7 (DOC 54 2768/002) tendant à insérer un chapitre 18 (nouveau). Elle présente ensuite l'amendement n^o 8 tendant à insérer un article 57 dans ce nouveau chapitre. Cet amendement tend à prévoir un congé d'adoption digne de ce nom. L'intervenant explique que le congé d'adoption actuellement prévu s'élève à six semaines pour un enfant jusqu'à l'âge de trois ans, à quatre semaines pour un enfant de trois à huit ans et

dagen. Dat is één van de kortste termijnen in Europa. De indienster meent dat een voldoende lang adoptieverlof essentieel is voor een goede integratie van het adoptiekind in de maatschappij. Zij meent dat adoptieouders in de regelingen met het oog op de balans tussen werk en privéleven vandaag de meest “vergeten” ouders zijn.

Art. 58 (nieuw)

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) dient amendement nr. 9 (DOC 54 2768/002) in, tot toevoeging van een nieuw artikel 58. Zij verwijst naar haar toelichting bij amendementen 7 en 8.

Art. 59 (nieuw)

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) dient amendement nr. 10 (DOC 54 2768/002) in, tot toevoeging van een nieuw artikel 59. Zij verwijst naar haar toelichting bij amendementen 7 en 8.

IV. — STEMMINGEN

Artikelen 1 tot 3

De artikelen 1 tot 3 worden achtereenvolgens eenparig aangenomen.

Art. 4

Amendement nr. 28 wordt verworpen met 10 tegen 1 stemmen en 3 onthoudingen.

De amendementen nrs. 11 en 17 worden achtereenvolgens verworpen met 10 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Amendement nr. 32 wordt aangenomen met 10 tegen 4 stemmen.

Artikel 4, zoals gewijzigd, wordt aangenomen met 10 tegen 4 stemmen.

Art. 5

Artikel 5 wordt eenparig aangenomen.

qu'il n'y en a pas pour un enfant à partir de huit ans. Cela représente l'un des délais les plus courts d'Europe. L'intervenante estime qu'un congé d'adoption suffisamment long est essentiel pour la bonne intégration de l'enfant adopté dans la société. Selon elle, les parents adoptifs sont actuellement les parents les plus “oubliés” dans les réglementations visant à préserver l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Art. 58 (nouveau)

Mme Catherine Fonck (cdH) présente l'amendement n° 9 (DOC 54 2768/002), qui tend à insérer un article 58. L'intervenante renvoie à la justification de ses amendements n°s 7 et 8.

Art. 59 (nouveau)

Mme Catherine Fonck (cdH) présente l'amendement n° 10 (DOC 54 2768/002), qui tend à insérer un article 59. L'intervenante renvoie à la justification de ses amendements n°s 7 et 8.

IV. — VOTES

Articles 1^{er} à 3

Les articles 1^{er} à 3 sont successivement adoptés à l'unanimité.

Art. 4

L'amendement n° 28 est rejeté par 10 voix contre une et 3 abstentions.

Les amendements n°s 11 et 17 sont successivement rejetés par 10 voix contre 3 et une abstention.

L'amendement n° 32 est adopté par 10 voix contre 4.

L'article 4, ainsi modifié, est adopté par 10 voix contre 4.

Art. 5

L'article 5 est adopté à l'unanimité.

Art. 6 en 7

De artikelen 6 en 7 worden achtereenvolgens aangenomen met 10 tegen 2 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 8

Amendement nr. 12 wordt verworpen met 12 stemmen tegen 1 en een onthouding.

Amendement nr. 30 wordt verworpen met 10 tegen 4 stemmen.

Artikel 8 wordt aangenomen met 13 stemmen en een onthouding.

Art. 9 en 10

De artikelen 9 en 10 worden achtereenvolgens aangenomen met 13 stemmen en een onthouding.

Art. 11 tot 24

De artikelen 11 tot 24 worden achtereenvolgens eenparig aangenomen.

Art. 25

Artikel 25 wordt aangenomen met 12 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 26 en 27

De artikelen 26 en 27 worden achtereenvolgens aangenomen met 11 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 28 en 29

De artikelen 28 en 29 worden achtereenvolgens eenparig aangenomen.

Art. 30

Amendement nr. 23 wordt verworpen met 10 tegen 4 stemmen.

Artikel 30 wordt aangenomen met 11 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 6 et 7

Les articles 6 et 7 sont successivement adoptés par 10 voix contre 2 et 2 abstentions.

Art. 8

L'amendement n° 12 est rejeté par 12 voix contre une et une abstention.

L'amendement n° 30 est rejeté par 10 voix contre 4.

L'article 8 est adopté par 13 voix et une abstention.

Art. 9 et 10

Les articles 9 et 10 sont successivement adoptés par 13 voix et une abstention.

Art. 11 à 24

Les articles 11 à 24 sont successivement adoptés à l'unanimité.

Art. 25

L'article 25 est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

Art. 26 et 27

Les articles 26 et 27 sont successivement adoptés par 11 voix et 3 abstentions.

Art. 28 et 29

Les articles 28 et 29 sont successivement adoptés à l'unanimité.

Art. 30

L'amendement n° 23 est rejeté par 10 voix contre 4.

L'article 30 est adopté par 11 voix et 3 abstentions.

Art. 31

Amendement nr. 24 wordt verworpen met 10 tegen 3 stemmen en een onthouding.

Artikel 31 wordt aangenomen met 11 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 32

Amendement nr. 13 wordt verworpen met 10 tegen 1 stemmen en 3 onthoudingen.

Amendement nr. 25 wordt verworpen met 10 tegen 4 stemmen.

Amendement nr. 18 wordt verworpen met 10 tegen 3 stemmen en een onthouding.

Amendement nr. 31 wordt aangenomen met 10 stemmen tegen 1 en 3 onthoudingen.

Artikel 32, zoals gewijzigd, wordt aangenomen met 11 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 32/1 (*nieuw*)

Amendement nr. 14 wordt verworpen met 10 stemmen tegen 1 en 3 onthoudingen. Derhalve wordt geen artikel 32/1 ingevoegd.

Art. 33

Amendement nr. 26 wordt verworpen met 10 tegen 4 stemmen.

Amendement nr. 15 wordt verworpen met 10 stemmen tegen 1 en 3 onthoudingen.

Artikel 33 wordt ongewijzigd aangenomen met 11 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 34

Amendement nr. 27 wordt verworpen met 10 tegen 4 stemmen.

Artikel 34 wordt aangenomen met 11 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 31

L'amendement n° 24 est rejeté par 10 voix contre 3 et une abstention.

L'article 31 est adopté par 11 voix et 3 abstentions.

Art. 32

L'amendement n° 13 est rejeté par 10 voix contre une et 3 abstentions.

L'amendement n° 25 est rejeté par 10 voix contre 4.

L'amendement n° 18 est rejeté par 10 voix contre 3 et une abstention.

L'amendement n° 31 est adopté par 10 voix contre une et 3 abstentions.

L'article 32, ainsi modifié, est adopté par 11 voix et 3 abstentions.

Art. 32/1 (*nouveau*)

L'amendement n° 14 est rejeté par 10 voix contre une et 3 abstentions. Par conséquent, il n'est pas inséré d'article 32/1.

Art. 33

L'amendement n° 26 est rejeté par 10 voix contre 4.

L'amendement n° 15 est rejeté par 10 voix contre une et 3 abstentions.

L'article 33 est adopté sans modification par 11 voix et 3 abstentions.

Art. 34

L'amendement n° 27 est rejeté par 10 voix contre 4.

L'article 34 est adopté par 11 voix et 3 abstentions.

Art. 34/1

Amendement nr. 33 wordt eenparig aangenomen. Derhalve wordt een artikel 34/1 ingevoegd.

Art. 35

Amendement nr. 29 wordt verworpen met 10 tegen 3 stemmen en een onthouding.

Amendement nr. 2 wordt aangenomen met 13 stemmen en een onthouding.

De amendementen nrs. 16 en 19 worden achtereenvolgens verworpen met 10 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Amendement nr. 1 wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen.

Artikel 35, zoals gewijzigd, wordt aangenomen met 12 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 36 tot 38

De artikelen 36 tot 38 worden achtereenvolgens eenparig aangenomen.

Art. 39 tot 43

De artikelen 39 tot 43 worden achtereenvolgens aangenomen met 10 tegen 3 stemmen en een onthouding.

Art. 44

Artikel 44 wordt eenparig aangenomen.

Art. 45 en 46

De artikelen 45 en 46 worden achtereenvolgens aangenomen met 10 tegen 4 stemmen.

Art. 47 tot 50

De artikelen 47 tot 50 worden achtereenvolgens aangenomen met 10 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Art. 34/1

L'amendement n° 33 est adopté à l'unanimité. Il est dès lors inséré un article 34/1.

Art. 35

L'amendement n° 29 est rejeté par 10 voix contre 3 et une abstention.

L'amendement n° 2 est adopté par 13 voix et une abstention.

Les amendements n°s 16 et 19 sont successivement rejetés par 10 voix contre 3 et une abstention.

L'amendement n° 1 est rejeté par 11 voix contre 3.

L'article 35, ainsi modifié, est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

Art. 36 à 38

Les articles 36 à 38 sont successivement adoptés à l'unanimité.

Art. 39 à 43

Les articles 39 à 43 sont successivement adoptés par 10 voix contre 3 et une abstention.

Art. 44

L'article 44 est adopté à l'unanimité.

Art. 45 et 46

Les articles 45 et 46 sont successivement adoptés par 10 voix contre 4.

Art. 47 à 50

Les articles 47 à 50 sont successivement adoptés par 10 voix contre 3 et une abstention.

Art. 51

Artikel 51 wordt aangenomen met 13 stemmen en een onthouding.

Art. 52 en 53

De artikelen 52 en 53 worden achtereenvolgens eenparig aangenomen.

Art. 54 (*nieuw*)

De amendement nrs. 3 en 4 worden achtereenvolgens verworpen met 11 tegen 3 stemmen. De amendementen nrs. 20 en 21 worden achtereenvolgens verworpen met 10 tegen 4 stemmen. Derhalve wordt geen hoofdstuk 17 met een artikel 54 toegevoegd.

Art. 55 (*nieuw*)

Amendement nr. 5 wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen. Amendement nr. 22 wordt verworpen met 10 tegen 4 stemmen. Derhalve wordt geen artikel 55 toegevoegd.

Art. 56 (*nieuw*)

Amendement nr. 6 wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen. Derhalve wordt geen artikel 56 toegevoegd.

Art. 57 (*nieuw*)

De amendementen nrs. 7 en 8 worden achtereenvolgens verworpen met 10 tegen 4 stemmen.

Derhalve wordt geen hoofdstuk 18 met een artikel 57 toegevoegd.

Art. 58 (*nieuw*)

Amendement nr. 9 wordt verworpen met 10 tegen 4 stemmen. Derhalve wordt geen artikel 58 toegevoegd.

Art. 59 (*nieuw*)

Amendement nr. 10 tot toevoeging van artikel 59 wordt verworpen met 10 tegen 4 stemmen. Derhalve wordt geen artikel 59 toegevoegd.

Art. 51

L'article 51 est adopté par 13 voix et une abstention.

Art. 52 et 53

Les articles 52 et 53 sont successivement adoptés à l'unanimité.

Art. 54 (*nouveau*)

Les amendements n^{os} 3 et 4 sont successivement rejetés par 11 voix contre 3. Les amendements n^{os} 20 et 21 sont successivement rejetés par 10 voix contre 4. Par conséquent, il n'est pas inséré de chapitre 17 contenant un article 54.

Art. 55 (*nouveau*)

L'amendement n^o 5 est rejeté par 11 voix contre 3. L'amendement n^o 22 est rejeté par 10 voix contre 4. Par conséquent, il n'est pas inséré d'article 55.

Art. 56 (*nouveau*)

L'amendement n^o 6 est rejeté par 11 voix contre 3. Par conséquent, il n'est pas inséré d'article 56.

Art. 57 (*nouveau*)

Les amendements n^{os} 7 et 8 sont successivement rejetés par 10 voix contre 4.

Par conséquent, il n'est pas inséré de chapitre 18 contenant un article 57.

Art. 58 (*nouveau*)

L'amendement n^o 9 est rejeté par 10 voix contre 4. Par conséquent, il n'est pas inséré d'article 58.

Art. 59 (*nouveau*)

L'amendement n^o 10 tendant à insérer l'article 59 est rejeté par 10 voix contre 4. Par conséquent, il n'est pas inséré d'article 59.

*
* *

Op verzoek van mevrouw Catherine Fonck zal de commissie, overeenkomstig artikel 83 van het Reglement, overgaan tot een tweede lezing van het wetsontwerp.

De rapporteur,

Nahima LANJRI

De voorzitter,

Vincent
VAN QUICKENBORNE

*
* *

À la demande de Mme Catherine Fonck, la commission procédera, conformément à l'article 83 du Règlement, à une deuxième lecture du projet de loi.

La rapporteuse,

Nahima LANJRI

Le président,

Vincent
VAN QUICKENBORNE